

MANUAL

**SOBRE DERECHO LABORAL Y
LA DISCRIMINACIÓN HACIA
LGBTI EN EL ENTORNO
LABORAL PERUANO**



INSTITUTO DE
ESTUDIOS
SOCIOLABORAL
Y AMBIENTAL



MANUAL SOBRE DERECHO LABORAL Y LA DISCRIMINACIÓN HACIA LGBTI EN EL ENTORNO LABORAL PERUANO

IESI - Instituto de Estudios Sociolaboral y Ambiental
RUC: 20297624149
Jr. Bartolomé Herrera N° 180, Oficina 301, Lince, Lima



www.iesiperu.org.pe



IESI PERU



iesi@iesiperu.org.pe

Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2022-03232

Autor:
Obra colectiva

1ra versión
Edición digital

Abril 2022

Lima - Perú

INDICE

INTRODUCCIÓN	4
OBJETIVOS	5
INSTRUCCIONES	5
I UNIDAD: EL IMPACTO DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN LAS RELACIONES DE TRABAJO ...	6
1.1 LA FLEXIBILIDAD LABORAL Y SU CONTEXTO	6
1.2 CONCEPTO	6
1.3 FLEXIBILIDAD PARA LOS EMPRESARIOS	7
1.4 LA FLEXIBILIDAD PARA LOS SINDICATOS	8
PRIMERA ACTIVIDAD DE REFLEXIÓN	9
II UNIDAD: LA DISCRIMINACIÓN HACIA LGBTI EN EL ENTORNO LABORAL PERUANO	10
2.1 SITUACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA LGBTI EN EL ENTORNO LABORAL PERUANO	10
2.2 CONTEXTO JURÍDICO NACIONAL: DERECHOS HUMANOS Y NO DISCRIMINACIÓN DE TRABAJADORES LGBTI.	14
2.3 LA ONU Y LA COMUNIDAD INTERNACIONAL: INICIATIVAS PRO DERECHOS HUMANOS DE LGBTI EN EL EMPLEO	21
SEGUNDA ACTIVIDAD DE REFLEXIÓN	31
III UNIDAD: LA CONSTITUCIÓN Y LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR	32
3.1 LA CONSTITUCIÓN DE 1979	32
3.2 LA CONSTITUCIÓN DE 1993	33
3.3 REFLEXIÓN	34
TERCERA ACTIVIDAD DE REFLEXIÓN	35
IV UNIDAD: RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO	36
4.1 ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO	36
4.2 MODALIDADES DE CONTRATACIÓN	36
4.3 LA INTERMEDIACIÓN: LAS EMPRESAS ESPECIALES.	37
4.4 DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL	39
4.5 EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	43
CUARTA ACTIVIDAD DE REFLEXIÓN	47
V UNIDAD: RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO	48
5.1 LA LIBERTAD SINDICAL	48
5.2 NEGOCIACIÓN COLECTIVA	52
5.3 HUELGA	58
QUINTA ACTIVIDAD DE REFLEXIÓN	62
CONCLUSIONES	64
VI UNIDAD: ROLES DE GÉNERO EN EL MUNDO DE TRABAJO	66
6.1 ALGUNOS ASPECTOS PARA EL REFORZAMIENTO TEÓRICO	66
6.2 CONCLUSIONES	72
SEXTA ACTIVIDAD DE REFLEXIÓN PERSONAL	73
RESOLUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE REFLEXIÓN	74
BIBLIOGRAFÍA	78

INTRODUCCIÓN

El MANUAL SINDICAL, que presenta el IESI, está dirigido a los trabajadores y trabajadoras, especialmente hemos centrado nuestros cursos a trabajadores jóvenes y trabajadoras mujeres que aun, no hayan recibido algún curso sindical.

A través de este Manual pretendemos darles una visión teórica del Derecho Laboral, complementando lo expuesto en el curso. Presentamos una visión de conjunto de la forma como la legislación laboral, regula los derechos de los trabajadores en nuestro país, resumiendo las modificaciones más importantes que se han producido en los últimos años. Asimismo, presenta algunos de los problemas más significativos relativos a la situación actual de los trabajadores.

Para tal efecto, este módulo se compone de cinco unidades didácticas con sus respectivas actividades, las cuales tendrán que ser resueltas por el participante. La primera, trata el tema de la Flexibilidad Laboral, ubicándolo en el marco global en que se aplica; las distintas definiciones que existen al respecto, la posición de los empleadores sobre la materia y los retos que se derivan de todo esto para los trabajadores/as. La segunda unidad, explica la situación de la discriminación Laboral de LGTBI, así como aspectos de normativa nacional e internacional.

La tercera unidad desarrolla la naturaleza e importancia de la Constitución como la norma de máxima jerarquía donde se presentan los rasgos principales del diseño social, económico y político que sirve de marco para la regulación de los derechos laborales en nuestro país. La cuarta y quinta unidad; se encargan de resumir las disposiciones importantes que contiene nuestra legislación laboral con respecto a los derechos laborales de carácter individual y colectivo, así como los problemas que se derivan de estas normas para los trabajadores/as.

Luego de ello, se incluye una sección que resume las conclusiones de mayor relevancia y diversas preguntas para evaluar el grado de comprensión de las materias tratadas y sugiere varios temas para el debate, queremos recomendar a los compañeros/as que comparen lo aquí vertido con los textos de las normas específicas de la materia.

La sexta unidad didáctica es un breve resumen sobre los roles de género en el mundo de trabajo, señalando algunas brechas de género.

OBJETIVOS

OBJETIVOS GENERAL

Brindar a los trabajadores y trabajadoras una visión crítica acerca de los derechos laborales a nivel nacional a través de nuestra constitución e internacional, a través de la OIT, buscando de esta manera complementar los contenidos que serán dictados en el curso.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Analizar y reflexionar críticamente los principales derechos individuales y colectivos de los trabajadores(as).
- Contrastar y reflexionar los rasgos centrales de la Constitución de 1979 y de 1993, en el que se inscribe la regulación de los derechos laborales en nuestro país.
- Comprender y analizar el papel de la mujer en el mundo laboral y de los/as trabajadores LGTBI.

INSTRUCCIONES

PARA COMPRENDER EL MÓDULO DEBES SEGUIR LAS SIGUIENTES INSTRUCCIONES:

1. Leer atentamente todas las partes de este módulo.
2. Reflexionar y resolver los ejercicios propuestos en cada unidad didáctica del módulo.
3. Subrayar y/o resaltar aquello que consideres más importantes del contenido teórico.

¡BUENA SUERTE!

I UNIDAD: EL IMPACTO DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

1.1 LA FLEXIBILIDAD LABORAL Y SU CONTEXTO

A nivel internacional, el tema de la flexibilidad se relaciona con los diagnósticos acerca de la crisis capitalista y la reestructuración de este sistema como forma de solución. Esta crisis ha sido producto de las rigideces en los procesos productivos, lo que impide una mayor elevación de la productividad y la mejora de la calidad en los productos, sin embargo, permite el abuso.

En los últimos años; con la aparición de las políticas neoliberales, cobra auge en el campo laboral, las propuestas de flexibilidad laboral.

1.2 CONCEPTO

El término "flexibilidad" no tiene una definición única y puede ser entendido de diversas maneras. Así, por ejemplo, puede entenderse por "flexibilidad".

- a) La capacidad de adaptabilidad de la organización productiva (empresas flexibles).
- b) La aptitud de los trabajadores de cambiar de puesto de trabajo (trabajadores polivalentes).
- c) La atenuación de las restricciones jurídicas que regulan el contrato de trabajo, en particular las referidas al despido (inestabilidad laboral).
- d) La asignación de salarios en función de la productividad (Revisión de convención colectivo)
- e) La capacidad de las empresas de librarse de las regularizaciones públicas que limitan su libertad de gestión (Retiro de la intervención estatal).

De todas ellas; podemos intentar globalizar aquella que nos interesa para el presente trabajo, por lo que definiríamos la flexibilidad laboral como:

La adecuación gerencial del empleo, del uso de la fuerza de trabajo y del salario a las necesidades cotidianas de la producción de manera ágil y variable.

En materia de legislación laboral ello supondría (a su capacidad de adaptación a las nuevas realidades y necesidades del mundo de las relaciones laborales).

1.3 FLEXIBILIDAD PARA LOS EMPRESARIOS

Pero; si bien las propuestas de flexibilidad laboral apuntan a señalar un camino de superación a la crisis económica, la misma ha sido instrumentalizada por los voceros del neoliberalismo y los sectores empresariales, quienes proponen dentro de una postura extremista, eliminar los costos laborales, para ello postulan la no intervención del Estado en las relaciones individuales de trabajo, (inestabilidad, jornada, condiciones de trabajo, gratificaciones, etc), con el objeto que el "contrato de trabajo" se regule por la sola autonomía individual de las partes, desconociendo el desbalance natural en una relación de trabajo entre el empleador y el trabajador..

Esta postura desconoce, además, la propia naturaleza y esencia del derecho del trabajo como instrumento compensado, equilibrador y tutelar del trabajador en la relación laboral. Que procura equilibrar o establecer pisos mínimos de derechos a los trabajadores.

Una expresión usual en el empresariado, es tratar a los trabajadores como "colaboradores" o "socios", procurando así desnaturaliza la esencia de las relaciones laborales.

Un mecanismo a través del cual se ha podido establecer algún tipo de barrera al avance del modelo económico neoliberal ha estado dado por diversos pronunciamientos del Tribunal Constitucional; el mismos que ha desarrollado el contenido esencial de muchos de los derechos constitucionales de naturaleza laboral; y de esta manea se ha podido avanzar en la protección de los derechos individuales y colectivos.

Desde dicha visión, la flexibilidad queda identificada con la reducción de las garantías legales y tutelas judiciales, pérdida de derechos laborales, libertad de despido del trabajador, eliminación de los controles sindicales y debilitamiento o incluso, anulación de los convenios colectivos, en otras palabras, desregulación. **Igualmente, es importante señalar que el Fallo del Tribunal Constitucional en el caso de Telefónica del Perú ha dado un giro de 180° al derecho individual tanto es así que el Art. 34 del D.S. 003-97-TR, ha sido declarado inconstitucional.**

Un aspecto de especial relevancia resulta ser la entrada en vigencia de la Nueva ley Procesal Laboral, cuyo eje primordial radica en la oralización de los procesos judiciales, lo que ha traído como consecuencia una mayor rapidez en el desarrollo de los procesos laborales; sin embargo en las grandes urbes como Lima Metropolitana, ha habido un desborde de reclamos laborales que se encontraban embalsados, resultando necesario aumentar considerablemente el número de magistrados laborales que puedan resolver conforme a los plazos que prevé dicha norma, los procesos judiciales.

A raíz del estado de emergencia sanitaria por el COVID 19, se emitieron una serie de normas en materia laboral, que profundizaron aún más la flexibilización laboral; permitiendo no solo los cambios de horarios y jornadas laborales sin respetar las normas generales, y peor aún se dio inicio a proceso de suspensión perfecta de laborales, que afectaron a los trabadores y sus familias, aun cuando el gobierno de turno otorgó "prestamos" a miles de empresarios para reducir el impacto de la crisis sanitaria.

1.4 LA FLEXIBILIDAD PARA LOS SINDICATOS

Por su parte los sindicatos, principalmente en los países más desarrollados, si bien son conscientes de la revolución tecnológica producida en el mundo y la necesidad de modernizar las formas de producción y organización de trabajo y desde esa perspectiva tales propuestas no reciben un rechazo frontal y apriorístico; rechazan sí, toda forma de "flexibilización salvaje" como las planteadas desde la perspectiva empresarial.

Por tanto, es posible flexibilizar cuando objetivamente los elementos de rigidez existentes son disfuncionales y afectan en forma negativa las posibilidades reales de generar empleo y promover el desarrollo industrial del país: pero ello sólo es posible reconociendo el derecho de "participación de los trabajadores". Para establecer las fórmulas más adecuadas para garantizar una solución del problema con las máximas garantías para el trabajador.

Es a través de la negociación colectiva, que los sindicatos deben intervenir en los procesos de reestructuración productiva, previa determinación y concreción de los supuestos que así lo justifiquen, como la valorización de su trascendencia; y siempre desde una perspectiva de búsqueda de equilibrio y de introducción, en su caso, de formas alternativas de compensación por los sacrificios laborales que deban realizarse.

Frente a la propuesta neoliberal; de tratar el tema de flexibilidad desde una óptica que ve los recursos humanos como un costo que hay que reducir al máximo posible, han aparecido propuestas de sistemas de relaciones laborales modernas, que rescatan el valor de la mano de obra, que para ellos pueden contribuir una ventaja comparativa para lo que se hace necesario remunerar bien el trabajo e invertir en calificación y formación profesional.

Ello se sustenta en una lectura según la cual, con la globalización de la economía, los capitales se trasladarán a aquellos países en los cuales existen los únicos dos factores de imposible o difícil movilización: infraestructura y mano de obra calificada.

Una flexibilidad moderna no implica entonces, simplemente dejar sin trabas a las gerencias, quitando las garantías laborales, sino principalmente una política de búsqueda de consenso, descentralización de las decisiones, enriquecimiento del trabajo y recalificación del trabajador, es decir aplicar un nuevo modelo productivo a partir de la horizontalización de las decisiones empresariales en reemplazo de la verticalidad y la arbitrariedad.

PRIMERA ACTIVIDAD DE REFLEXIÓN

1. La flexibilidad laboral se puede definir de manera única

Si ☐

No ☐

De acuerdo a tu respuesta: Menciona tres respuestas que nos puedan ayudar a definir la flexibilidad laboral

A. _____

B. _____

C. _____

2. Lea y marque V si es verdadero y F si es falso:

- a) La flexibilidad queda identificada con la reducción de las garantías legales y tutelas judiciales perdida de derechos laborales, etc. ()
- b) Los sindicatos en los países subdesarrollados rechazan toda forma de flexibilización salvaje desde la perspectiva empresarial ()
- c) Una flexibilidad moderna implica dejar sin trabas a las gerencias quitando las garantías laborales ()
- d) La Nueva Ley procesal Laboral, ha resuelto todos los problemas de reclamos judiciales ()

3. Complete acertadamente los siguientes espacios en blanco:

3.1 A través de la negociación colectiva los sindicatos deben intervenir en los:

3.2 Las propuestas de flexibilidad laboral apuntan a señalar un camino de superación a la:

3.3 A nivel internacional el tema de la flexibilidad se relaciona con los diagnósticos acerca de la:

II UNIDAD: LA DISCRIMINACIÓN HACIA LGBTI EN EL ENTORNO LABORAL PERUANO¹

En Perú, hay ciudadanos/as LGBT que son discriminados/as laboralmente por motivos de orientación e identidad de género. Este problema de discriminación en el entorno laboral tiene su base en el estigma, los prejuicios y la violencia de los que son objeto.

2.1 SITUACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA LGTBI EN EL ENTORNO LABORAL PERUANO

La discriminación hacia LGBTI en el entorno laboral peruano vulnera sus derechos a la igualdad y no discriminación, así como al trabajo decente, con igualdad de trato y de oportunidades.

A nivel nacional, la Primera Encuesta Virtual para Personas LGBTI del INEI (2017) señaló que el 11.5% de la comunidad ha sufrido discriminación laboral. De este grupo, el 33.3% afirmó que no se les pagó lo prometido. El 24.9% sufrió amenazas o fue agredido físico, verbal y sexualmente. Al 14.4% le obligaron a permanecer en el empleo para que reciba su pago. Y el 6.8% no tuvo acceso a los servicios higiénicos. A pesar de todo ello, se conoció que el 95.6% no denunció dichos actos.

La II Encuesta Nacional de Derechos Humanos: Población LGBT (Ipsos, 2020) informó que el 37% de los encuestados/as estaría poco o nada dispuesto a contratar a una persona trans. Mientras que, para la población homosexual, dicho porcentaje se redujo al 30% (Ipsos, 2020).

Frente a esto, se han implementado ordenanzas regionales y municipales contra la discriminación LGBTI (PROMSEX, 2018). Sin embargo, no todas están reguladas por lo que aún no existen sanciones contra funcionarios, servidores públicos o dueños de locales que cometen estos actos. Además, la falta de estadísticas oficiales que reflejen con exactitud la magnitud del problema ha impedido un diseño adecuado de políticas públicas para contrarrestar la discriminación hacia LGBTI en el entorno laboral y en otros espacios (Defensoría del Pueblo, 2016).

Sumado a esto, las campañas mediáticas organizadas por grupos religiosos y financiadas por iglesias evangélicas ha generado obstáculos en la emisión de planes, proyectos y normas en favor del pleno respeto de los derechos de las personas que se distinguen por su orientación sexual, identidad de género o expresión de género (CIDH, 2017b).

¹ La discriminación hacia LGBTI en el entorno laboral peruano (2016-2020) Carlos Manuel Herrera Loayza – IESI febrero 2021



En ese sentido, se ha observado que las buenas prácticas que combaten la discriminación laboral hacia LGBTI son aún escasas en el país. Estas se han realizado principalmente en el sector privado, al implementar el lenguaje inclusivo, la conformación de comités de diversidad y el reconocimiento del nombre trans en la empresa (Universidad del Pacífico, 2020).

Sin embargo, dicho estudio agrega que las empresas inciden en la importancia de que el Estado implemente un cuerpo legal más amplio y efectivo contra la discriminación laboral hacia LGBTI, teniendo en cuenta las formas particulares en que le afecta esta situación a cada población que integra la comunidad LGBTI.

Algunos de los principales hallazgos de un estudio de Herrera (2020) para el IESI fueron:

Existe discriminación en la vida laboral de LGBTI, sean o no activistas, y estén o no sindicalizados/as. La discriminación laboral contra LGBTI se da en todas las etapas del proceso laboral, como los ascensos, contratación, capacitación, remuneración o despido, y en ciclo de adjudicación de prestaciones en todo el ciclo (ONU, 2007).

Frente a ello, los/as trabajadores/as LGBTI prefieren guardar reserva, ser precavidos/as o cuidadosos/as de manifestar su orientación sexual e identidad de género en sus espacios de trabajo. Así, se entiende que el 40.5% de activistas encuestados/as prefiera no expresarlo.

Sin embargo, se ha observado que el peso de permanecer en el clóset influye en la decisión de denunciar los despidos por orientación sexual y/o identidad de género, generando que los/as afectados/as de estos actos decidan visibilizar el acto como un despido arbitrario y no en su realidad dimensión.

- + El 24.3% de trabajadores LGBTI señaló que sus pares y jefes de trabajo desconocen su orientación sexual e identidad de género. El factor asociado a mantener en reserva la expresión de la orientación sexual e identidad de género es la discriminación o despido laboral.
- + El 24% dijo haber sido acosado o discriminado en su trabajo por su condición de LGBTI, pero, el 22.9% no lo denunció; hubo un 8.6% que sí lo denunció, pero nada sucedió.
- + Las formas de discriminación más recurrentes identificadas fueron el trato descortés, desagradable, hostil y excluyente, el acoso sexual, bromas indeseables, homofóbicas y comentarios tendenciosos.
- + El 94% de activistas aseguró que no existen trabajadores LGBTI organizados para combatir la discriminación en el espacio de trabajo. Para activistas, ello se debía a la flexibilización laboral, el encubrimiento de la discriminación bajo el concepto del despido arbitrario, la inoperancia del Estado y la ausencia del tema laboral en la agenda LGBTI.



La debilidad de los contratos laborales también representa otro factor que permite a los empleados efectuar estos atropellos. Del total de activistas encuestados/as con empleo (67.6%), el 37.8% cuenta con un contrato temporal y el 10.8% con un contrato indefinido.

Sumado a esto, mecanismos de contratación como la tercerización suelen generar que los trabajadores LGBTI carezcan de estabilidad laboral y se vean impedidos de obtener pruebas contundentes para efectuar una denuncia ante un despido por orientación sexual y/o identidad de género.

Además, se ha comprobado que las personas trans son la población que ha sufrido mayor discriminación laboral. Pues, de acuerdo con los entrevistados, las mujeres y los hombres trans son muchas veces excluidos tras la primera entrevista de trabajo, al no tener la posibilidad de contar con documentos como el DNI, certificados de estudio y/o título profesional con el nombre real para firmar un contrato laboral y/o acceder a un empleo (Balvín, 2021).

Dicho contexto ha generado que la población trans ingrese al ejercicio del trabajo sexual como una forma de subsistencia, tal como señala el activista Balvín (2021), "hay una necesidad del dinero tan fuerte que algunos lo puede hacer por necesidad, porque sí hay algunos que lo han hecho por eso y hay otros que todavía no saben cómo hacerlo".

+ Asimismo, los resultados de las encuestas reflejan que el 10.8% tiene un negocio propio y el 8.1% labora de forma independiente, a fin de generarse oportunidades y evitar los actos discriminatorios y la frustración por el estancamiento profesional.

Por otra parte, se confirmó que los sindicatos aún no contemplan las problemáticas LGBTI en el entorno laboral. Ello debido al peso del clóset y al perfil bajo que prefieren los/as trabajadores/as LGBTI en sus espacios de labores. Sin embargo, cabe destacar que la decisión de permanecer en el clóset es también una forma de evitar ser despedido de sus trabajos. En ese sentido, Andía (2021) indica que los sindicatos deben tener mayor flexibilidad para incluir a personas trans dentro de sus espacios. Por su parte, Balvín (2021) enfatiza en la importancia de sensibilizar y orientar a los trabajadores sobre la relevancia y el rol que cumplen estos dentro de un centro de trabajo.

Asimismo, se observó que las formas más comunes de discriminación hacia LGBTI en el entorno laboral son el acoso, los comentarios tendenciosos, las bromas homofóbicas, las preguntas invasivas y las preguntas filtro en la entrevista de trabajo. En este sentido, los/as activistas entrevistados/as inciden en la importancia del empoderamiento para visibilizar y denunciar estas acciones (Ynga, 2021; Villegas, 2021; Andía; 2021).



Además de esto, las encuestas demuestran la falta de políticas inclusivas en los espacios laborales. El 56% aseguró que en su centro de trabajo no se cuenta con ninguna iniciativa de inclusión LGBTI ni políticas o programas que combatan la discriminación laboral hacia LGBTI. Solo un grupo reducido (18% de acuerdo con las encuestas) de activistas aseguraron contar con iniciativas que promuevan la inclusión LGBTI en el trabajo.

Por su parte, pese a que el Estado está obligado a combatir la discriminación laboral hacia LGBTI (ONU, 2011), la colusión de actores políticos con sectores religiosos ha interrumpido las escasas iniciativas para promover la igualdad y garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las poblaciones que integran la comunidad LGBTI.

Principales conclusiones:

- + Los entornos laborales discriminan a los/as trabajadores/as LGBTI al no garantizar sus derechos a la igualdad, no discriminación y a un empleo decente. Frente a esto, la población LGBTI guarda reserva y precaución de dar a conocer su orientación sexual o identidad de género en sus espacios de trabajo.
- + Existen testimonios de discriminación y violencia laboral contra LGBTI, pero no son denunciados a raíz de que no existen los mecanismos adecuados y el Estado no protege efectivamente sus derechos humanos en el lugar de trabajo. La discriminación se da de forma directa e indirecta en todos los procesos del trabajo (contratación, condiciones laborales, despido). Y es más recurrente contra la población transgénero.
- + El Estado carece de una política integral antidiscriminatoria LGBTI a pesar de tener la obligación, mientras que muy pocas empresas del sector privado han desarrollado políticas inclusivas hacia LGBTI.
- + En ese sentido, se recomienda al Estado recabar información diferenciada sobre LGBTI para diseñar políticas públicas que atiendan sus necesidades, aprobar leyes y políticas que promuevan la igualdad e inclusión en el entorno laboral.
- + De modo inmediato, se sugiera también implementar acciones pro derechos de LGBTI como: campañas de información y sensibilización, procesos de contratación sin filtros discriminadores, sensibilización de sindicatos, y encuentros con organizaciones LGBTI, sindicales y otras organizaciones sociales.

2.2 CONTEXTO JURÍDICO NACIONAL: DERECHOS HUMANOS Y NO DISCRIMINACIÓN DE TRABAJADORES LGBTI.

El Estado peruano está obligado a proteger los derechos humanos y la no discriminación de todos/as sus conciudadanos/as, incluidas las personas LGBTI.²

En la actualidad, debido a la homo-lesbo-transfobia omnipresente, en Perú, no se ha aprobado una ley nacional que incluya y nombre como motivo o razón de discriminación a la orientación sexual; mucho menos discriminación a este respecto.

La Constitución Política del Perú (1993), en su Artículo 2º (Derecho a la igualdad ante la ley), inciso 2, señala que toda persona tiene derecho: "A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole".³ El inciso 1 del mismo artículo precisa que tiene derecho: "A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. El concebido es sujeto de derecho en todo cuanto le favorece".

Aunque la discriminación institucional sigue hegemónica y vigente en Perú, hay al menos 4 tipos de normas antidiscriminatorias que nombran de modo explícito la orientación sexual y/o la identidad de género. En 2017, el Código Penal introdujo la orientación sexual y la identidad de género como móviles del delito de discriminación y sus agravantes (Artículo 46º, inciso 2); asimismo dispuso sanciones a quien, por sí mismo o mediante terceros, incite o realice actos discriminatorios contra alguna persona o grupo de personas, con base en la orientación sexual y la identidad de género, entre otros motivos. Entre 2008 y 2017, fueron aprobadas ordenanzas municipales y regionales que prohibieron la discriminación por orientación sexual y/o identidad de género. En 2013, una Guía de buenas prácticas sobre igualdad y no discriminación en el acceso al empleo y la ocupación, dada por resolución ministerial, incluyó sugerencias para evitar la discriminación por orientación sexual al acceder a un empleo, al ser entrevistado/a para un puesto, o en otra etapa del proceso selectivo. En 2004, el Código Procesal Constitucional estableció que el amparo procede en defensa del derecho de igualdad y de no ser discriminado por motivo de orientación sexual, entre otras razones (Artículo 37).

² La Corte Interamericana de Derechos Humanos y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos han interpretado la Convención Americana sobre Derechos Humanos a fin de incorporar la orientación sexual y la identidad de género como categorías protegidas, a partir del término "otra condición social". La ONU, por su parte, han reiterado que "la garantía de igualdad y no discriminación que ofrecen las normas internacionales de derechos humanos se aplica a todas las personas, independientemente de su orientación sexual y su identidad de género u "otra condición"" (Naciones Unidas, s.f., párr. 6).

³ Las expresiones "cualquier otra índole", "cualquier otra condición social", o incluso "sexo", incluyen la orientación sexual y la identidad de género como motivos prohibidos de discriminación, de acuerdo con los propios mecanismos y precisiones de organismos de la ONU que protegen los derechos humanos.

En materia de empleo y no discriminación, también hay un conjunto de normas y leyes que rigen para el mundo del trabajo en Perú. Al ser generales aplican para todos/as, incluidos/as las personas LGBTI.

En el año 1970, el Estado peruano ratificó el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (C 111) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En 1991, la Ley 26772 estipuló que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidad o trato (Artículo 1°).

Definió la discriminación con relación al derecho al empleo y la igualdad de oportunidades.

Se entiende por discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato, los requerimientos de personal o acceso a medios de formación técnica o profesional que no se encuentren previstos en la ley que impliquen un trato diferenciado desprovisto de una justificación objetiva y razonable, basado en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión, ascendencia nacional u origen social, condición económica, política, estado civil, edad o de cualquier otra índole. (Artículo 2°, Ley 26772, 1997)

Dicha ley (26772) señala que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato.

Ese mismo año, la Ley Nro. 28897 modificó el Artículo 323° del Código Penal (1991) en torno al derecho a la no discriminación, quedando el siguiente Artículo único:

El que, por sí o mediante terceros discrimina a una o más personas o grupo de personas, o incita o promueve en forma pública actos discriminatorios, por motivo racial, religioso, sexual, de factor genético, filiación, edad, discapacidad, idioma, identidad étnica y cultural, indumentaria, opinión política o de cualquier índole, o condición económica con el objeto de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de la persona, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos años, ni mayor de tres o con prestación de servicios a la comunidad de sesenta a ciento veinte jornadas.

Si el agente es funcionario o servidor público la pena será no menor de dos, ni mayor de cuatro años e inhabilitación conforme al inciso 2) del artículo 36°.

La misma pena privativa de libertad impondrá si la discriminación se ha materializado mediante actos de violencia física o mental.

En 2006, el Decreto Supremo 019-2006-TR, sobre el reglamento de la ley 28806 (Ley General de Inspección de Trabajo), estipuló la prevención de actos de discriminación en términos de contratación, promoción y demás condiciones, precisando las infracciones muy graves en materia de relaciones laborales. El Artículo 25, numeral 17, indica:

La discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole.

Asimismo, estableció las infracciones muy graves en materia de empleo y colocación, en su Artículo 31, numeral 3:

La publicidad y realización, por cualquier medio de difusión, de ofertas de empleo discriminatorias, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole.

En 2003, la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N.º 27972, sobre Igualdad de oportunidades, en su Artículo 84º, Numeral 2.4, precisó:

Las municipalidades distritales tienen la función específica de organizar, administrar y ejecutar los programas locales de asistencia, protección y apoyo a la población en riesgo, de niños, adolescentes, mujeres, adultos mayores, personas con discapacidad y otros grupos de la población en situación de discriminación.

En 2004, el Código Procesal Constitucional (Ley 28237), estableció el recurso de amparo en los casos de discriminación basada en la orientación sexual. En su artículo 37, inciso 1, indicó que el amparo procede en defensa de los siguientes derechos: "De igualdad y de no ser discriminado por razón de origen, sexo, raza, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma, o de cualquier otra índole".

En 2008, distritos de Lima Metropolitana empezaron a emitir ordenanzas que prohíben la discriminación por orientación sexual y/o identidad de género. Sin embargo, hasta 2017, 16 de los 43 distritos habían emitido dichas ordenanzas (Mil, 2019). Aunque solo 6 de ellas habían previsto expresamente la posibilidad de sancionar administrativamente a funcionarios del sector público que perpetraran actos de discriminación. Además, de las 16 ordenanzas municipales, solo 2 prohíben también la discriminación por identidad de género de modo expreso (PROMSEX, 2018, pág. 108).

De 2008 a 2016, los gobiernos regionales incorporaron ordenanzas regionales que prohíben la restricción, el impedimento o la limitación de la oferta de empleo, acceso, ascenso o permanencia en el puesto de trabajo por motivos de orientación sexual y/o identidad de género. Así, hoy existen en: Apurímac (2008), Ayacucho (2009), Madre de Dios (2009), Huancavelica (2009), Junín (2009), Tacna (2010), Amazonas (2010), Moquegua (2012), Ica (2013), Arequipa (2014), La Libertad (2014), Huánuco (2016) y Piura (2016) (PROMSEX, 2018). Las ordenanzas de Amazonas, Apurímac, Madre de Dios y Huancavelica incluyen como motivo la orientación sexual; y las de La Libertad y Ayacucho, tanto la orientación sexual como la identidad de género. Las regiones de Apurímac, Ayacucho, Madre de Dios, Huancavelica y Amazonas prohíben que se exija presentar el test de VIH como requisito para la admisión o permanencia a cualquier empleo (PROMSEX, 2018, pág. 92).

En 2013, la Resolución Ministerial 159-2013-TR Guía de buenas prácticas en materia de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo y la ocupación, en su Capítulo III (Discriminación en el acceso al empleo), especificó que hay que evitar hacer referencia a la orientación sexual de los postulantes (p. e. "no gays" o "no lesbianas"), y, de preferencia, no colocar requerimientos que no se relacionen con las necesidades genuinas del puesto de trabajo (3.2). Asimismo, cuidarse de no discriminar en las entrevistas de trabajo y otros momentos del proceso de selección de personal: no preguntar al postulante si padece alguna enfermedad (por ejemplo, VIH), si tiene alguna discapacidad; o por sus antecedentes étnicos o su origen social o el de su familia (3.3).

En 2016, se aprobó el D.S. que aprobó el Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. En cuanto a la atención de denuncias contra actos discriminatorios, el Artículo 20 precisó las condiciones especiales para la recepción de la denuncia, debiendo tener en cuenta: "2. Al recibirse la denuncia de la víctima, no se realizan referencias innecesarias de su vida íntima, conducta, apariencia, relaciones, orientación sexual, entre otros. Se prohíbe emitir juicios de valor".

Además, en 2016, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables aprobó los Lineamientos para la atención de personas LGTBI en los servicios del Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual, a través de los cuales "se estandarizan criterios y metodologías para una atención libre de estigmas y discriminación a personas LGBTI en los servicios especializados en violencia de género, con énfasis en violencia familiar y sexual" (Arias et al., 2020, págs. 83-84). Asimismo, creó dos mesas de trabajo: una para promover los derechos de las personas lesbianas, y otra para promover los derechos de GBTI.

En 2016, fueron presentados al Congreso de la República dos proyectos de ley a favor de los derechos de LGBTI en relación al establecimiento de la Unión Civil (N° 718/2016-CR) y el reconocimiento legal de la identidad de género (N° 00790/2016-CR). En 2017, se elevaron otros dos proyectos legislativos: reconocimiento del matrimonio igualitario (N°00961/2016-CR) vía la modificación del Código Civil, y fortalecimiento de la lucha contra los crímenes de odio y la discriminación (N°1378/2016-CR). Ninguno de los proyectos fue debatido.

En 2017, fue promulgado el Decreto Legislativo N°1323, que precisa como agravante del delito de feminicidio, violencia familiar y violencia de género los motivos de intolerancia o discriminación, el origen, la raza, la religión, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género (Art. 46).

Por su parte, el MINEDU aprobó el Currículo Nacional de la Educación Básica, que incluyó las competencias para que los/as estudiantes consideren la orientación sexual y aprendan a construir su identidad de tal forma que se valoren a sí mismos (Ministerio de Educación, 2017, pág. 45).

En 2018, el Ministerio de Justicia, en su Plan Nacional de Derechos Humanos 2018 - 2021,⁴ incorporó dos objetivos estratégicos (3 y 4) para garantizar el ejercicio de derechos de la comunidad LGBTI, cuyas acciones se enfocan en la promoción de una cultura de derechos humanos y la paz. También incluyen a las trabajadoras del hogar y a los defensores y defensoras de derechos humanos. En cuanto al fortalecimiento de la política pública de promoción y protección de los derechos civiles, políticos económicos, sociales, culturales y ambientales; el objetivo estratégico 6 estableció eliminar todas las formas de discriminación y violencia, "con énfasis en los grupos de especial protección, incluyendo a las personas LGBTI" (MINJUS, 2018, pág. 48). Plantearon garantizar el goce de una vida sin discriminación y/o violencia de las personas LGBTI (Objetivo Estratégico 1), el reconocimiento de la identidad de género de las personas trans (Objetivo Estratégico 2) y el acceso a los servicios de salud, priorizando los principales problemas que los/as afectan (Objetivo Estratégico 3) (MINJUS, 2018). Los OE 1 y 2 se refieren a la meta de incorporar en el Sistema de Denuncia Policial (SIDPOL) una casilla para denunciar la discriminación por orientación sexual e identidad de género en base a la Ley y registro de las denuncias, así como gestionar la judicialización ante del Poder Judicial del 100% de los casos presentados ante Defensa Pública para el reconocimiento de la identidad de género de las personas trans en su documento de identidad. En el Objetivo Estratégico 2 se estableció la acción estratégica de "aprobar unos lineamientos marcos específicos para garantizar los derechos de las personas LGBTI" (MINJUS, 2018, pág. 159). Así, se busca fortalecer el ordenamiento jurídico interno para proteger los derechos humanos.

⁴ El Plan Nacional de Derechos Humanos es una herramienta estratégica, multisectorial e integral, destinada a asegurar la gestión de políticas públicas en materia de derechos humanos en el país.

En 2018, el Ministerio del Interior incluyó a LGBTI como grupo en situación de vulnerabilidad en su Manual de Derechos Humanos Aplicados a la Función Policial, mediante la Resolución Ministerial N° 952-2018-IN, que precisa que las personas LGBTI son "proclive a sufrir agresiones y ataques contra su vida e integridad, discriminación, insultos, exclusión y negación de derechos, no solo de parte de las autoridades o terceras personas sino incluso de su propia familia y entorno" (Ministerio del Interior, 2018, pág. 36). En virtud de ello, la policía tiene el deber de evitar "todo acto discriminatorio, cruel, humillante o degradante, de carácter sexual o no, que constituya un agravio a la dignidad o intimidad de la persona" (Ministerio del Interior, 2018, pág. 36). De este modo, los efectivos no podrán llamar a una mujer transgénero con un nombre masculino, ni increparla por su vestimenta o comportamiento.

En julio de 2020, el Poder Judicial, a través de su consejo ejecutivo, reconoció la orientación sexual e identidad de género como causas de vulnerabilidad, tras suscribir por fin, en su integridad, el pacto internacional "100 Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de Personas en Condición de Vulnerabilidad" (2013). De esa forma, las personas LGBTI+ podrán acceder a la justicia de manera especializada, en virtud de que el sistema legal peruano deberá, por ejemplo, promover "actuaciones destinadas a proporcionar información sobre sus derechos, así como los procedimientos y requisitos para garantizar un efectivo acceso a la justicia" (Cumbre Judicial Iberoamericana, 2013, pág. 118), entre otras acciones. En un inicio, el Poder Judicial se había adherido a este pacto (Resolución N° 002-2020-CE-PJ), pero exceptuando la Regla N° 04, que refiere a la orientación sexual y a la identidad de género como causas de vulnerabilidad. Tuvo que rectificarse por los llamados de reconsideración de la Comisión de Género del Poder Judicial y la Comisión Permanente de Acceso a la Justicia de Personas en Condición de Vulnerabilidad y Justicia. Este instrumento reconoce, entonces, también la vulnerabilidad de las personas cuya condición es ser o reconocerse LGBTI.

El 8 de setiembre de 2020, el Consejo Regional de Arequipa aprobó la Ordenanza Regional de Igualdad y No Discriminación (Ordenanza Regional N° 428), que sanciona los actos discriminatorios por orientación sexual e identidad de género. Su marco normativo, que aplica para todo su territorio, considera como acto discriminatorio la restricción de la oferta de trabajo y empleo o el impedimento a su acceso, ascenso o permanencia en un puesto de trabajo por orientación sexual e identidad de género. También exige un test de VIH "como requisito de admisión o permanencia en cualquier empleo en el sector público o privado" (Consejo Regional de Arequipa, 2020). Asimismo, las ofertas de trabajo no deben incluir como requisito la presentación de una fotografía o "buena presencia". Además de capacitar a su personal sobre no discriminación, el gobierno regional debe implementar políticas públicas igualitarias y campañas de sensibilización; así como emitir un informe anual sobre la situación de la igualdad y no discriminación, y hacer seguimiento a sus recomendaciones para que los gobiernos locales para aprueben ordenanzas municipales en línea con la ordenanza regional antidiscriminatoria.



En la actualidad, aunque no son funcionales, proactivas, comprometidas y eficaces, existen algunas pocas medidas para denunciar formalmente la discriminación por motivos de orientación sexual y/o identidad de género ante instancias del Estado peruano, pero todo el peso del proceso de denuncia recae principalmente en quienes fueron víctimas, ya que en vez de que dichas instancias las atiendan de oficio, esperan que ellas acudan a sus oficinas, llamen o presenten online sus denuncias, incluso las pruebas. El artículo 323 del Código Penal establece como delito la discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género en el Perú (Ley N° 28867, 2017), que puede ser denunciada por la persona agraviada, presentando de respaldo algún registro, como la grabación de un video o audio, fotografías tomadas, o la transmisión en vivo del suceso a través de redes sociales. Quienes observen en vivo podrán ser considerados/as como testigos oculares del delito (Más Igualdad, s.f.).

También puede presentar su denuncia ante la comisaría del distrito donde ocurrió el acto discriminatorio, sin que sea imprescindible que muestre el DNI, esté presente un médico, tener la firma de un abogado, o que muestre huellas visibles de violencia. Asimismo, está prohibido que le cobre "favores" o le pregunte sobre su vida privada. Pueden poner la denuncia los/as adultos/as, niños/as y/o adolescentes, sin la compañía de alguien mayor de 18 años (Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, 2016). Quien denuncia debe adjuntar la evidencia y precisar de forma explícita que la agresión fue por orientación sexual, identidad de género o expresión de género. A la par, tiene derecho a recibir una copia de su denuncia para hacer el seguimiento respectivo. En caso se le exija la presentación del DNI, el/la denunciante puede presentar su brevete o pasaporte. Si no quieren recibir su denuncia, debe llamar a la Inspectoría de la Policía o a la Defensoría del Pueblo. Y, si el agresor fue un efectivo policial, puede colocar en la denuncia su nombre y su cargo.

Otras vías para reportar el delito de discriminación dependen del lugar o del motivo. Si el acto discriminatorio sucede en el trabajo, dentro del sector privado, la denuncia se debe presentar ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). Si la discriminación o violencia proviene de un miembro del Serenazgo, debe apoyar la propia municipalidad. Por último, también se puede utilizar a favor y aplicar las ordenanzas contra la discriminación de los municipios que las tienen.

2.3 LA ONU Y LA COMUNIDAD INTERNACIONAL: INICIATIVAS PRO DERECHOS HUMANOS DE LGBTI EN EL EMPLEO

Desde inicios del decenio de 1990, algunos mecanismos de derechos humanos de las Naciones Unidas expresaron su preocupación por la violencia y discriminación contra LGBT.

Con 40 años de trayectoria, la ILGA es la organización mundial más antigua dedicada a lograr la igualdad de derechos para las personas LGBTI en todo el mundo. Desde su fundación, en 1978, abogó por su protección contra la discriminación por orientación sexual; e hizo presión política internacional contra la opresión de la que eran objeto. En 1998, celebró el 50º aniversario de la Declaración Universal de Derechos Humanos, afirmando que "¡Los derechos de gays y lesbianas son derechos humanos!"; y, en agosto del mismo año, en Ámsterdam, participó junto con Amnistía Internacional e HIVOS en la Conferencia sobre Derechos LGBT, y en la ceremonia de apertura de la conferencia sobre Derechos LGBT, Trabajo y Sindicatos. En 2001, logró que el comité organizador de la Segunda Conferencia de Trabajadores se estableciera con el apoyo de algunos sindicatos australianos y miembros de ILGA en Sídney, en Australia. En setiembre de 2004, la Conferencia de la ILGA-LAC en Santiago de Chile, estuvo organizada por el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras Luis Gauthier (ILGA, 2012).

Durante los últimos años, la ILGA (hoy Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex, misma sigla), se ha ocupado de los derechos humanos en el ámbito laboral. En 2019, durante su 29ª Conferencia Mundial en Aotearoa, Nueva Zelanda, aprobó una resolución que pide la despenalización del trabajo sexual en todo el mundo (ILGA, 2019). En 2017, durante la 61ª sesión de la Comisión de la Mujer de la ONU, organizó un evento paralelo para destacar los desafíos que aún enfrentan las mujeres LGBTI en el cambiante mundo del trabajo, dando una plataforma para presentar el caso de los derechos de las/os trabajadoras/os sexuales (ILGA, 2017). En 2015, apoyó la iniciativa que procuraba la adopción de una tasa de empleo para las personas trans en la provincia de Buenos Aires, Argentina (ILGA, 2015).

Amnistía Internacional es otra organización global que desde el año 1961 defiende los derechos humanos en diferentes partes del mundo. En 1999, denunció la discriminación contra los derechos de LGBT en el trabajo: "A las personas LGBT se les niega sistemáticamente el empleo, la vivienda y el reconocimiento legal de sus relaciones de pareja" (Amnistía Internacional, 1999). Aunque fue recién en 1991 que amplió su mandato para trabajar a favor de los homosexuales encarcelados, en 1979, declaró que toda persona encarcelada por defender los derechos de homosexuales sería adoptada como preso de conciencia; y, en 1982, condenó los tratamientos "médicos" forzados para cambiar la orientación homosexual. Paulatinamente, fue fortaleciendo su trabajo activista pro derechos de LGBT:



Afirmar los derechos de personas LGBT como derechos humanos no significa reivindicar unos derechos nuevos o "especiales", sino exigir que se garantice a todas las personas, con independencia de su orientación sexual, el pleno disfrute de sus derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales. (Amnistía Internacional, 2001, pág. 19)

De acuerdo con la ONU, más de 100 Estados Miembros han aceptado sus recomendaciones concernientes a la reforma de su legislación nacional y a otras medidas para proteger los derechos de las personas LGBTI, y, en los últimos años, muchos hicieron importantes reformas jurídicas, desde la derogación de leyes penales discriminatorias hasta la modificación de la legislación antidiscriminatoria para proteger a las personas LGBTI frente al tratamiento injusto.

En 2007, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) identificó a la discriminación contra trabajadores/as LGBT como una de las "nuevas formas de discriminación laboral"; no obstante, no era algo nuevo, sino que era una realidad invisible y sin reconocimiento de parte de los Estados y sus gobiernos. La OIT reconocía entonces que la discriminación laboral por orientación sexual no estaba suficientemente documentada, en tanto remite a un aspecto de la intimidad de las personas, quienes muchas veces preferían quedarse calladas antes que denunciar. Como se trataba de actos difíciles de probar y pesaba muy fuerte el estigma social, se imponía la impunidad.

Los recurrentes actos de discriminación en el trabajo que enumeraba la OIT en 2007, aunque reconocía que no había estadísticas oficiales por entonces, eran: despido y denegación de empleo y de ascenso; acoso, que implica bromas indeseables, indirectas y comentarios tendenciosos, abuso verbal, chismes difamatorios, apodos, intimidación y hostigamiento, falsas acusaciones de pederastas, pintadas, llamadas telefónicas insultantes, anónimos, daños a los bienes, chantaje, violencia e incluso amenazas de muerte. Asimismo, la denegación de prestaciones a la pareja del mismo sexo, y la autoexclusión para evitar ciertos empleos, carreras o empleadores por temor a ser discriminados, a ser objeto de violencia verbal, psicológica y física; a sufrir de homofobia: "Los empleados y las empleadas pueden sufrir discriminación en el lugar de trabajo si consta o se sospecha que son lesbianas, gays, bisexuales o transexuales" (OIT, 2007, pág. 93).

En 2009, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su Observación general número 20, sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (Art. 7 del PIDESC) precisó que las preferencias sexuales no constituyan un obstáculo para hacer realidad los derechos que reconoce el PIDESC: acceder a la pensión de viudedad; o proteger a las personas trans del acoso en escuelas o en el centro de trabajo.

En 2011, la ONU reportó que solo cinco Estados tenían organismos para combatir la discriminación contra LGBT; solo 5 Estados tenían organismos que luchaban contra la discriminación hacia las personas viviendo con VIH SIDA; y apenas siete Estados tenían organismos especializados en atención a trabajadores migrantes.⁵

En 2011, el Consejo de Derechos Humanos aprobó, tras varios intentos previos, una resolución en la que expresó su grave preocupación por estas violaciones de derechos humanos cometidas contra personas debido a su orientación sexual e identidad de género; por tanto, se tendría que poner fin a ello.

Las actitudes homofóbicas, sumamente arraigadas, a menudo combinadas con la falta de protección jurídica adecuada contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género, exponen a muchas personas LGBT de todas las edades y en todas las regiones del mundo a violaciones flagrantes de sus derechos humanos (ONU, 2012, pág. 5).

Entre las sugerencias de tipo jurídico para los Estados, la ONU indicó la urgencia de proteger a las personas contra la violencia homofóbica y transfóbica, para lo cual era necesario incluir la orientación sexual y la identidad de género como características protegidas en las leyes sobre delitos motivados por prejuicios; así como establecer sistemas eficaces para el registro de este tipo de actos e informar sobre los mismos; y asegurar una investigación y enjuiciamiento de los autores, y dar una reparación a las víctimas de ese tipo de violencia. Del mismo, urgió prohibir la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género, para lo cual era vital promulgar leyes amplias que incluyan la orientación sexual y la identidad de género como fundamentos prohibidos de discriminación, garantizar que no haya discriminación en el acceso a servicios básicos, incluido el contexto del empleo y de la atención de la salud; y ofrecer educación y capacitación para prevenir la discriminación y la estigmatización de las personas LGBTI (ONU, 2012).

En 2012, la OIT puso en marcha el proyecto Identidad de Género y Orientación Sexual: promoción de derechos humanos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo (PRIDE), con el fin de estudiar la discriminación que padecen los integrantes de la comunidad LGBTI en el mundo, considerando los principales factores jurídicos, policiales y cotidianos que promueven u obstaculizan la inclusión de la comunidad LGBT en el empleo y la ocupación. Se trató de una

⁵ Se trató de las respuestas de algunos Estados y ONG a un cuestionario de la ONU para conocer los grupos e instituciones que trabajan en la lucha contra la discriminación: *Report of the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights on the Workshop on the Role of Prevention in the Promotion and Protection of Human Rights*. Otros datos reportados fueron: 40 Estados tenían organismos para combatir la discriminación a personas con discapacidad, 20 Estados los tenían para combatir la discriminación racial, 10 Estados los tenían para combatir la discriminación religiosa, 9 Estados crearon organismos contra la discriminación étnica, y 2 Estados tenían organismos para combatir la discriminación lingüística.



investigación cualitativa sobre la discriminación contra los trabajadores y las trabajadoras LGBT en el trabajo, así como de las buenas prácticas que promueven una integración significativa. La metodología desarrollada se centró en sus experiencias en el mundo laboral, fuentes documentales, entrevistas y grupos de debate; con base en los principios y derechos fundamentales en el trabajo; la promoción del empleo; la protección social; y el diálogo social (pilares del Programa de Trabajo Decente de la OIT), y los principales factores jurídicos, de política y cotidianos que promueven u obstaculizan la inclusión en el empleo y la ocupación.

En 2015, la Organización Internacional de Trabajo, OIT señaló que en las entrevistas de trabajo la comunidad LGBTI es sometida a preguntas invasivas sobre su vida privada, por eso, en su mayoría, los trabajadores LGBTI deciden ocultar su orientación sexual en el trabajo, cambiando el nombre de sus parejas o evitando hablar de su vida íntima. Ello muchas veces les produce un alto estrés que puede afectar su productividad laboral. Este mismo año, la OIT también indicó que durante la relación laboral la comunidad LGBTI padece hostigamiento y acoso en el espacio de trabajo. En el caso de las mujeres lesbianas, ellas son víctimas de acoso sexual, ya que los hombres heterosexuales consideran tener el derecho de corregirlas. Incluso, en esta misma línea precisó que la comunidad LGBTI presenta sobrecarga laboral y desarrollo de asignaciones no contempladas en el contrato, en virtud de que los trabajadores LGBTI están en constante prueba para demostrar su eficiencia, o se valora más importante la identidad de los trabajadores transgéneros que sus capacidades.

En 2017, la ONU difundió sus “Normas de conducta para las empresas”, para prevenir, atender y sancionar la discriminación contra LGBTI en el sector empresarial. Ellas brindan orientación práctica a las empresas sobre cómo respetar y apoyar los derechos de las personas LGBTI en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad. Se fundamentan en el derecho internacional de los derechos humanos y son acordes con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, es decir, se amparan en los tratados internacionales de derechos humanos vigentes.

Las normas para las empresa -grandes y pequeñas, públicas y privadas, nacionales y multinacionales- son las siguientes: crear mecanismos eficaces, legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes y compatibles con los derechos, para vigilar su debido cumplimiento (formular políticas, ejercer la diligencia debida y remediar repercusiones negativas; informar sobre el cumplimiento de las normas); erradicar la discriminación en todo proceso laboral (contratación, empleo, condiciones laborales, prestaciones sociales, intimidación del trabajador y atención de todo tipo de acoso); tomar medidas proactivas para asegurar a todos los trabajadores LGBTI un entorno laboral positivo, afirmativo y seguro, libre de estigmas y que garantice el respeto a su dignidad (igualdad de prestaciones y medidas inclusivas para LGBTI empleados, gerentes, propietarios



de empresas, clientes y miembros de la comunidad); prevenir la violación de los derechos humanos de LGBTI en su relación laboral con proveedores, distribuidores, clientes y socios comerciales (enfrentar la violencia, el acoso, la intimidación, los malos tratos, la incitación a la violencia y otros abusos cuando accedan a productos y servicios); y actuar en la esfera pública, dialogando con organizaciones pertinentes en su entorno pro responsabilidad de la empresa con la comunidad (mediante actividades de promoción pública, acción colectiva, diálogo social, provisión de apoyo económico y en especie a organizaciones pro LGBTI).

En 2018, el Estado peruano refirió que el Congreso de la República no legitimó el Plan Nacional Contra Violencia de Género 2016 - 2021, que fue lanzado por el Ejecutivo. El proyecto "comprendía que la violencia de género también incluye la violencia contra las personas lesbianas, gay y bisexuales" (CIDH, 2018, pág. 127). Un obstáculo en todo ello fue el colectivo "Con mis hijos no te metas", que se opone a la inclusión del enfoque de género en el Currículo Nacional de la Educación Básica Regular, aduciendo que el enfoque busca "homosexualizar" a sus hijos. Además, "las campañas mediáticas que este grupo ha llevado a cabo en espacios públicos han tenido un gran impacto en la población, pues han contado con el soporte económico y logístico de las iglesias evangélicas" (CIDH, 2018, pág. 128). Al respecto, en 2017, la Corte Interamericana de Derechos Humanos esclareció que la falta de un consenso al interior de algunos países sobre el respeto pleno por los derechos de grupos o personas que se distinguen por su orientación sexual, su identidad de género o su expresión de género, no puede ser considerado como un argumento válido para negarles o restringirles sus derechos humanos o para perpetuar y reproducir la discriminación histórica y estructural contra ellos (CIDH, 2017b). Invocó a los Estados a implementar políticas de recolección de datos sobre la violencia y discriminación contra LGBTI, considerando que la información estadística debe abarcar diversos aspectos de la vida de la población LGBTI como salud, empleo, educación, entre otros. Preciso que deben desarrollar "estrategias coordinadas de forma intersectorial, articulando temas con base en múltiples factores, tales como educación, trabajo y seguridad social, alimentación, vivienda y salud, orientadas a garantizar la participación democrática y el empoderamiento de las personas LGBTI" (CIDH, 2018, pág. 136).

Además, la CIDH (2018) propuso estas otras recomendaciones a los Estados:

Adoptar medidas comprensivas de sensibilización y concientización para eliminar la estigmatización, los estereotipos y la discriminación contra las personas LGBTI, o aquellas percibidas como tales (...) Adoptar y hacer cumplir medidas efectivas y prácticas para prevenir y sancionar la discriminación contra las personas LGBTI, o aquellas percibidas como tales, en el sistema educativo (...) Diseñar e implementar políticas públicas que garanticen los derechos de las personas LGBTI a acceder a



los servicios de salud, sin discriminación, violencia o malos tratos de cualquier tipo (...) Adoptar todas las medidas necesarias para garantizar el estándar de debida diligencia en la prevención, investigación efectiva, pronta e imparcial, sanción y reparación de la discriminación contra las personas LGBTI, o aquellas percibidas como tales (...) Adecuar a los sistemas de administración de la justicia para que tengan en cuenta el respeto y la protección de los derechos humanos de las personas LGBTI, considerando particularmente su orientación sexual, identidad de género -real o percibida- y diversidad corporal (...) Implementar todas las medidas necesarias para garantizar que las personas LGBTI puedan ejercer su derecho a expresar su identidad y personalidad, orientación sexual e identidad de género sin discriminación. (CIDH, 2018, pp. 136-141)

En 2019, con base en una encuesta a 14 de sus países integrantes, la OCDE dijo que las diversas formas de discriminación que sufren las personas LGTB acarreaban costos económicos y sociales, en tanto perjudican sus perspectivas y su salud mental, afectada por la estigmatización y la experiencia del estrés por ser quienes son en sus entornos. Se indica que las personas LGTB son penalizadas significativamente en el mercado laboral, en cuanto a su condición laboral y sus ingresos. Por ejemplo: tienen un 7 % menos de probabilidad de ser empleadas que las personas no LGTB y sus ingresos son un 4 % inferiores. Además, con base a un experimento, encontraron que

los candidatos homosexuales tienen 1,5 veces menos de probabilidades de ser llamados a una entrevista de trabajo que sus homólogos heterosexuales cuando su orientación sexual se manifiesta mediante su compromiso voluntario o experiencia laboral en una organización de gays o lesbianas (OCDE, 2019).

Al ser moralmente inaceptable esta discriminación, la inclusión de LGTB debería convertirse en una prioridad para los gobiernos, ya que más de uno de cada tres encuestados LGTB en 14 países de la OCDE informó haber sido discriminado debido a su orientación sexual y/o identidad de género. Se confirmó otra vez que la discriminación contra LGTB es generalizada, y el peor malestar lo sufren las personas transgénero. En los 14 países de la OCDE, donde se dispone de datos, la comunidad LGTB representa al 2,7 % de la población adulta, equivalente a 17 millones de adultos que se autoidentifican como LGTB. En los Estados Unidos, por ejemplo, 1,4 % de las personas nacidas antes de 1945 se considera LGTB, frente a un 8,2 % entre los millennials (nacidos entre 1980 y 1999).

En 2019, el Informe del Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, Víctor Madrigal, concluyó:

La violencia y la discriminación contra las personas LGBT por motivos de orientación sexual o identidad de género tienen lugar en una amplia variedad de entornos públicos y privados, son ejercidas por integrantes de la familia, amigos, miembros de la comunidad confesional, miembros de la comunidad, agentes de policía, miembros del sector de la justicia, propietarios o proveedores de viviendas y compañeros de trabajo, entre otros, y perjudican el acceso de las personas LGBT a la atención de la salud, la educación, la vivienda y el empleo. (Madrigal-Borloz, 2019, pág. 24)

Algunos datos refieren casos de trabajadores/as LGBT a quienes les negaron oportunidades de capacitación y crecimiento profesional, así como ascensos (OIT, 2016; citado en Madrigal-Borloz, 2019). De acuerdo a un estudio realizado en los Estados Unidos de América, "los hombres gais jóvenes ganaban, en promedio, un 11,7 % menos que sus pares heterosexuales, y los salarios de los hombres bisexuales jóvenes eran, en promedio, un 12,4 % más bajos" (Sabia, 2014; citado en Madrigal-Borloz, 2019, pág. 5). En vista de ello, lo más común es que muchas personas LGBT quedan obligados a ocultar su orientación sexual e identidad de género, lo que puede llevar a una considerable ansiedad y pérdida de productividad (OIT, 2016). La discriminación contra las mujeres por motivos de género, por ejemplo, hace que las mujeres se vean perjudicadas por una brecha salarial y soporten la carga del trabajo de cuidados no remunerado. En el caso de las mujeres lesbianas, que sufren discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, suelen encontrarse en una situación aún peor (Madrigal-Borloz, 2019, pág. 12).

Muchos Estados aún no tienen leyes nacionales que les protejan jurídicamente de que sus empleadores no puedan despedirles o negar un contratar o ascenso a alguien, por percibir que se trata de una persona LGBT o de género diverso. Los propios departamentos de recursos humanos pueden dar paso a la discriminación cuando solicitan información sobre la situación familiar y de pareja, en particular cuando ello se traduce en discriminación en las prestaciones y las políticas laborales, o en políticas que no incluyen de manera representativa a una fuerza de trabajo diversa, en cuanto a la prestación de seguro médico, las aportaciones jubilatorias, la licencia parental y otras prestaciones en igualdad de condiciones con las de los compañeros de trabajo cisgénero y heterosexuales (OIT, 2015; citado en Madrigal-Borloz, 2019, pág. 5).

En el país africano Botsuana, la Ley de Modificación de la Ley de Empleo (2010) prohíbe explícitamente la discriminación en el lugar de trabajo por orientación sexual. En Cabo Verde, su Código Laboral prohíbe a los empleadores solicitar información sobre la vida sexual de un empleado e impone sanciones a quienes discriminen por motivos de orientación sexual. En Albania, su Código Laboral protege frente a la discriminación por orientación sexual e identidad de género. En México, el Instituto Mexicano del Seguro Social publicó un criterio de



interpretación que extiende las prestaciones del seguro de enfermedad y maternidad al cónyuge del asegurado o pensionado, independientemente de si se trata de un matrimonio entre personas del mismo sexo, En Suecia, las personas LGBT y las parejas del mismo sexo tienen derecho a la misma protección social y las mismas prestaciones sociales que el resto (Madrigal-Borloz, 2019, pág. 18).

Las políticas públicas holísticas, eficaces y eficientes son la base de una buena gobernanza que realmente se preocupe y ocupe de la violencia y la discriminación. En los Países Bajos y el Reino Unido adoptaron sistemas integrales de políticas nacionales, que comprenden leyes contra la discriminación, planes de acción, planes de estudios nacionales inclusivos, reconocimiento de las cuestiones de género, reunión de datos, sistemas de apoyo, información y directrices, y alianzas con organizaciones no gubernamentales, y hacen un seguimiento de los progresos mediante revisiones anuales. Justamente en cuanto al seguimiento y evaluación de dichas políticas, hoy existe el "índice de inclusión LGBTI", para el cual el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo está elaborando un conjunto de indicadores (Madrigal-Borloz, 2019).

Como medida de inclusión social, la legislación contra la discriminación acorde con las disposiciones internacionales de derechos humanos suele ser clave para avanzar a favor de la igualdad. La mayoría de los países tienen constituciones y leyes en las que se prohíbe la discriminación por motivos generales; muchas de ellas incluyen medidas de protección específicas por motivos de sexo o género, y algunas prevén medidas de protección explícitas por motivos de orientación sexual e identidad de género (Madrigal-Borloz, 2019, pág. 18).

En Nicaragua, en 2008, entró en vigor el artículo 315 del Código Penal que tipificó como delito la discriminación en el empleo basada en la "opción sexual".

En 2012, Chile aprobó la Ley No. 20.609 sobre la adopción de medidas contra la discriminación, que protege contra la discriminación por orientación sexual, aplicada a cualquier derecho constitucional. Además, el Código del Trabajo (enmendado por la Ley de modernización de las relaciones laborales No. 20.940 de 2016), en su Artículo, incluye la orientación sexual entre los motivos de discriminación laboral prohibidos, que es más conocida como la "Ley Zamudio" en honor a Daniel Zamudio, joven gay brutalmente torturado y asesinado por su orientación sexual en Santiago de Chile en 2012.

En 2012, en Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo y de los Trabajadores, en su artículo 21, prohibió la discriminación en el empleo por motivos de orientación sexual.

En 2013, en Uruguay, el apartado A del Artículo 2 de la Ley de promoción del empleo juvenil (Ley No. 19.133) declaró que la no discriminación por orientación

sexual es un principio de la formación y el empleo de los jóvenes. En 2004, Uruguay protegió jurídicamente a la comunidad LGBTI contra la discriminación laboral, con la Ley 17.817, que norma la lucha contra el racismo, la xenofobia y la discriminación, al contemplar los criterios de identidad de género y orientación sexual (Art. 2), que aplican en el trabajo.

En 2014, en Cuba, el apartado b) del artículo 2 del Código del Trabajo (Ley No. 116), estableció el derecho de toda persona a tener un empleo, ya sea en el sector privado o en el público, de acuerdo con las necesidades de la economía y su elección personal sin discriminación por motivos de orientación sexual.

En 2015, en Ecuador, la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo Doméstico (Ley No. 483), introdujo en el Artículo 195 el párrafo que prevé una indemnización especial para las víctimas de despidos discriminatorios por motivos de orientación sexual. En 2005, la modificación del artículo 79 del Código del Trabajo estableció el derecho a la igualdad de remuneración sin discriminación por orientación sexual. En 1998, Ecuador prohibió constitucionalmente la discriminación basada en la orientación sexual, aplicable a todos los derechos, incluido el derecho al empleo.

En 2016, en Costa Rica, el artículo 2 de la Ley de reforma del procedimiento laboral (Ley No. 9343), modificó el artículo 404 del Código de Trabajo para incluir la "orientación sexual" entre los motivos prohibidos de discriminación en el empleo.

En 2018, en México, el artículo 4(C)(2) de la Constitución Política de la Ciudad de México, prohibió toda forma de discriminación basada en "preferencia sexual, orientación sexual", entre otros. En 2011, el artículo 1º de la Constitución Política nacional prohibió la discriminación basada en "preferencias sexuales". Luego, varias constituciones políticas de los estados mexicanos han prohibido este tipo de discriminación. En 2003, México prohibió constitucionalmente la discriminación basada en las "preferencias sexuales", ello es vinculante para los estados y sus autoridades locales. A nivel del gobierno federal, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003), en su Artículo 1, párrafo 3, incluyó las "preferencias sexuales" como uno de los motivos de discriminación prohibidos. Esta ley aplica al empleo, a los bienes y servicios, a la salud y a la educación. De hecho, el artículo 9(IV) prohíbe la discriminación en el empleo. Ese mismo 2003, el Código Penal Federal (1931) tipificó como delito la discriminación en el empleo con base en la "preferencia sexual" y agrava las penas para los empleadores y los funcionarios públicos (Artículo 149, Ter (2)).

En 2020, en Argentina, aún no existe una ley federal que prohíba explícitamente la discriminación basada en la orientación sexual, tampoco en el ámbito laboral. Sin embargo, en 1996, la Constitución de la Ciudad de Buenos Aires fue pionera en incorporar la orientación sexual en su legislación antidiscriminatoria. Además,



la Ley de Servicios de Comunicación Audiovisual (Ley No. 26.522), de 2009, en su Artículo 70, indica que deben evitarse los contenidos que promuevan o inciten a un trato discriminatorio basado en la orientación sexual. Por su parte, el Código Penal de 2007, prevé el delito de incitación a la violencia en su Artículo 212, pero no hace referencia explícita a la orientación sexual. Otro avance pionero fue la protección de las parejas del mismo sexo, con la legalización de las uniones civiles en Buenos Aires en 2002; y la legalización del matrimonio igualitario en 2010, que convirtió a Argentina en el primer país de América Latina que así lo hizo. Junto a ello, se consolidó un "conjunto de políticas públicas puestas en marcha por el poder ejecutivo, que han desempeñado un papel importante en el cambio de actitudes sociales hostiles" (ILGA WORLD, 2020, pág. 26); asimismo, contenidos de los tratados internacionales de derechos humanos fueron incorporados a la Constitución argentina y a la jurisprudencia (nacional e interamericana).

En 2020, Brasil no tiene una legislación a nivel federal que prohíba la discriminación en el empleo por motivos de orientación sexual, pero sí tiene leyes locales. No obstante, existen leyes locales que protegen contra la discriminación hacia LGBTI en el empleo, en cuyas jurisdicciones residen alrededor del 70% de la población. En 2007, el Ministerio de Trabajo y Empleo, en su artículo 8 del Reglamento (Portaria) No. 41-03-07 (2007), prohibió a los empleadores que soliciten documentos o información relacionados con la sexualidad del empleado.

En 2020, en Colombia, no existe una ley que proteja a LGBTI ante casos de discriminación laboral, aunque la Corte Constitucional de Colombia, en 2007, ya reprochó la discriminación laboral contra una persona trans en el trabajo (causa T-152-2007).

En Honduras, en 2020, entraron en vigor los artículos 211 y 212 del nuevo Código Penal, que prohíben la discriminación por motivos de orientación sexual en el acceso a los servicios públicos, así como a los servicios prestados por otros profesionales y empresas. Al prohibir la discriminación por orientación sexual en términos generales, esta disposición aplica al empleo. Desde 2013, el Decreto No. 23-2013 (2013) modificó el artículo 321 del antiguo Código Penal, logrando tipificar como delito los actos de discriminación por orientación sexual.

SEGUNDA ACTIVIDAD DE REFLEXIÓN

Tras la lectura de este segundo capítulo, reflexiona sobre las formas cotidianas de discriminación laboral hacia LGBTI, los derechos humanos de los/as trabajadores/as LGBTI, y las iniciativas contra la discriminación y pro derechos de LGBTI en el espacio laboral.

Las preguntas que pueden guiar tu reflexión son:

- 1) ¿Cómo se define la discriminación laboral hacia LGBTI?

- 2) ¿Cómo actúa la discriminación contra LGBTI en el entorno laboral?

- 3) ¿Qué derechos humanos son vulnerados cuando se discrimina a LGBTI en su propio trabajo?

- 4) ¿Por qué motivos o factores sucede esta forma de discriminación?

- 5) ¿Cómo se combate la discriminación contra LGBTI en el espacio laboral? ¿Qué iniciativas pro derechos humanos de LGBTI en el espacio laboral destacas?

III UNIDAD: LA CONSTITUCIÓN Y LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

En su sentido primigenio; la palabra Constitución, significa un conjunto de reglas en torno a las cuales una sociedad expresa los términos y lineamientos para su organización social, económica y política. Así como los procedimientos a través de los cuales debe limitarse el uso del poder político.

La Constitución de un Estado; es la norma de carácter superior, que contiene los principios y postulados fundamentales por los cuales todo habitante debe estar sometido y protegido (deberes y derechos), de allí su importancia.

La Constitución es la primera y más importante norma del ordenamiento jurídico, define y delimita el sistema jurídico y las fuentes formales del derecho.

Por su importancia; como garantía de defensa de los individuos frente al poder, una Constitución debe ser fruto del consenso, debe tomar en cuenta los intereses de los habitantes de una nación y garantizar una verdadera participación ciudadana y el adecuado equilibrio de poderes. En su esencia, es la Ley Fundamental de Garantías.

3.1 LA CONSTITUCIÓN DE 1979

La principal característica de la constitución de 1979, fue la primacía que concedía a la persona humana como fin supremo de la sociedad y del Estado. De acuerdo con ella, la persona humana tiene derechos anteriores y superiores al Estado. Dedicando los primeros 78 artículos del Título Primero a los "derechos y deberes fundamentales de la persona".

Otra característica de gran importancia de esta Constitución; era la declaración expresa de la prevalencia de la Constitución, sobre toda norma legal. Aspectos también importantes en la Constitución del 79, eran el énfasis puesto en la descentralización del país y en el gobierno municipal; la declaración de la familia como la célula básica de la sociedad y del Estado y la precisión y defensa de los derechos sociales.

La constitución del 79; incorporaba también sustanciales modificaciones en la concepción y organización de los poderes del Estado. Si bien afirmaba la autoridad del presidente de la República, al mismo tiempo consolidaba el ejercicio del poder legislativo concentrándolo en sus labores legislativas y al control político del gobierno. Con ello, siguiendo la tradición en la materia, el Perú volvía al régimen presidencialista que fuera dejado de lado en la Constitución de 1933.

3.2 LA CONSTITUCIÓN DE 1993

Como consecuencia del "autogolpe" del 5 de abril de 1992, se convoca a elecciones para el Congreso Constituyente, a fin de elaborar una nueva constitución política, sometida a aprobación popular mediante el referéndum del 31 de octubre de 1993.

Esta constitución, que no tiene carácter consensual desde su discusión y posterior aprobación, fue promulgada el 29 de diciembre de 1993.

Esta Constitución forma parte del esquema normativo y político del neo-liberalismo ascendente, de allí que su contenido, lo podemos resumir por lo siguiente:

- a) Se sustituye el modelo de Estado y sociedad. Se impone un modelo liberal inspirado en una filosofía individualista, en contraposición a los valores que consagra el Estado social, en el que la persona humana es el fin supremo de la sociedad.
- b) Se libra a las reglas del mercado; el funcionamiento de la economía nacional, lo que consagra un sistema de marginación y exclusión social.
- c) Se reduce los derechos fundamentales sólo a los derechos personales. Ya no es más un derecho fundamental, la educación y la cultura, la salud, el trabajo y la seguridad social.
- d) Se reduce el trabajo y se desprotege al trabajador. Ya no se reconoce al trabajo como fuente principal de riqueza. Se elimina la estabilidad laboral y se posibilita la exclusión de trabajadores del ejercicio del derecho de huelga.
- e) Se prohíbe al Estado; la realización de la actividad empresarial, inclusive la posibilidad de administrar servicios básicos como: electricidad, agua, comunicaciones, etc.
- f) Se faculta al presidente a cerrar el Congreso de la República, con lo que se legitima la concentración de poder.
- g) Se suprime el proceso de descentralización y regionalización, retornándose a la jurisdicción departamentalista tradicional.
- h) Se limita el derecho a la insurgencia.
- i) Se debilita el sistema de protección de los derechos humanos. Se niega rango de norma constitucional a los convenios en materia de derechos humanos.

3.3 REFLEXIÓN

Se puede tener un largo glosario de derechos fundamentales, se puede tener un reconocimiento expreso y categórico de los derechos humanos, se puede tener una relación amplia y completa de derechos sociales. Se puede orientar el diseño del sistema político hacia modelos democráticos, etc. ***Pero ¿de qué sirve todo eso si, el régimen político, es en la realidad autoritario y no respeta su propia constitución?, como viene aconteciendo.***

En tanto, el diseño de la Constitución del 93 no contó con la participación de varios partidos políticos; y hubo controversias en cuanto a los resultados de la elección; el resultado como se ha visto una carta constitucional con una tendencia al modelo político neoliberal; el mismo que ha privilegiado un sistema individualista y proempresarial, en menoscabo del reconocimiento de los derechos fundamentales.

Ello ocurre no solo en el ámbito laboral; sino también en lo que respecta al tema de salud, por ejemplo. Lo cual ha quedado acreditado a raíz del estado de emergencia sanitaria para evitar la propagación del COVID 19.

Es tarea de los trabajadores luchar; no sólo por sus legítimas aspiraciones sobre condiciones de vida y trabajo, sino también por la defensa de la democracia, el desarrollo social y la justicia social en el país.

CLASIFICACIÓN DE LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES

1. DERECHOS CÍVICOS Y POLÍTICOS:

- Derechos fundamentales de la persona.
- Derechos políticos y deberes del ciudadano.

2. DERECHOS SOCIO-ECONOMICOS:

- Educación, salud, vivienda, derechos protectores del trabajo, seguridad social.
- Remuneración mínima.

3. DERECHOS DE LOS PUEBLOS:

- Descentralización del poder.
- Cultura, idioma, paz, medio ambiente, convivencia generacional.

TERCERA ACTIVIDAD DE REFLEXIÓN

1.- ¿Cómo podría definir la palabra constitución?

2.- Analice y establezca críticamente diferencias entre la Constitución de 1979 y de 1993:

3.- ¿Considera que la constitución apoya los derechos de los trabajadores y trabajadoras? ¿Por qué? ¿Qué reflexión le merece?

4.- Complete adecuadamente los espacios en blanco:

4.1.- La Constitución de un Estado, es la norma de _____ que contiene los _____ y _____ fundamentales por los cuales todo habitante debe estar sometido y protegido por _____ y _____

4.2.- La Constitución es la primera y más importante _____ que define y delimita el _____ y las fuentes

IV UNIDAD: RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

4.1 ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Los elementos esenciales del contrato de trabajo son los siguientes:

a. Prestación personal del servicio.

El contrato de trabajo es personalísimo respecto del trabajador, en el doble sentido de que: éste debe prestar los servicios en forma personal y directa, y no puede ser asistido por dependientes a su cargo.

b. Remuneración.

Es la contraprestación a que tiene derecho el trabajador por la labor desempeñada y es su principal derecho individual nacido del contrato. El Art. 7° del D.S. 003-97-TR, (Ley de Productividad y Competitividad Laboral) define qué se entiende por remuneración. El concepto básico es el siguiente: constituye remuneración el integro de lo que recibe el trabajador por sus servicios, ya sea en dinero o en especie y cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.

c. Subordinación.

En virtud de ella, el trabajador está sujeto al poder directivo del empleador y queda obligado a cumplir las órdenes laborales que éste le imparta. Del mismo modo, en virtud de su relación de subordinación, el trabajador puede ser fiscalizado por el empleador, en la ejecución de su labor y puede ser sancionado por éste por las infracciones laborales en que incurra (Art.9° de la norma ya mencionada).

4.2 MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

La regla general debería ser que los Contratos de trabajo tengan una duración indeterminada; cuando las partes lo fijan el término de duración del contrato, de modo que tales contratos puedan extinguirse sólo por las leyes establecidas en la legislación.

El TUO del D. Leg. 728 aprobado por el D.S. 003-97-TR, regula los contratos de trabajo sujetos a modalidad, estableciendo los diversos tipos de contratos de duración temporal, salvo dos de ellos cuya duración, es más bien permanente, aunque discontinua (los contratos intermitentes o de temporada).

Según su naturaleza, se distingue entre estos contratos los siguientes:

a. Temporales:

- Por inicio o lanzamiento de nueva actividad
- Por necesidades de mercado
- Por reconversión empresarial

b. Accidentales:

- Ocasional
- De suplencia
- De emergencia

c. De obra o servicio:

- Específico
- Intermitente
- De temporada

d. De exportación ilimitado.

Cada uno de estos tipos contractuales; está descrito en los Art. 100° al 114° del Decreto Legislativo 728. Además, siguen vigentes otros contratos sujetos a modalidad contemplados en nuestro ordenamiento (exportación de productos no tradicionales, zonas francas o de régimen especial, etc.).

El plazo máximo de duración de los contratos temporales es de cinco años y los trabajadores que tengan un contrato sujeto a modalidad, tienen derecho a percibir los mismos beneficios que tuvieran por ley, pacto o costumbre los trabajadores con contrato de duración indeterminada del respectivo centro de trabajo, incluyendo la estabilidad laboral mientras dure el contrato y una vez superado el período de prueba.

4.3 LA INTERMEDIACIÓN: LAS EMPRESAS ESPECIALES.

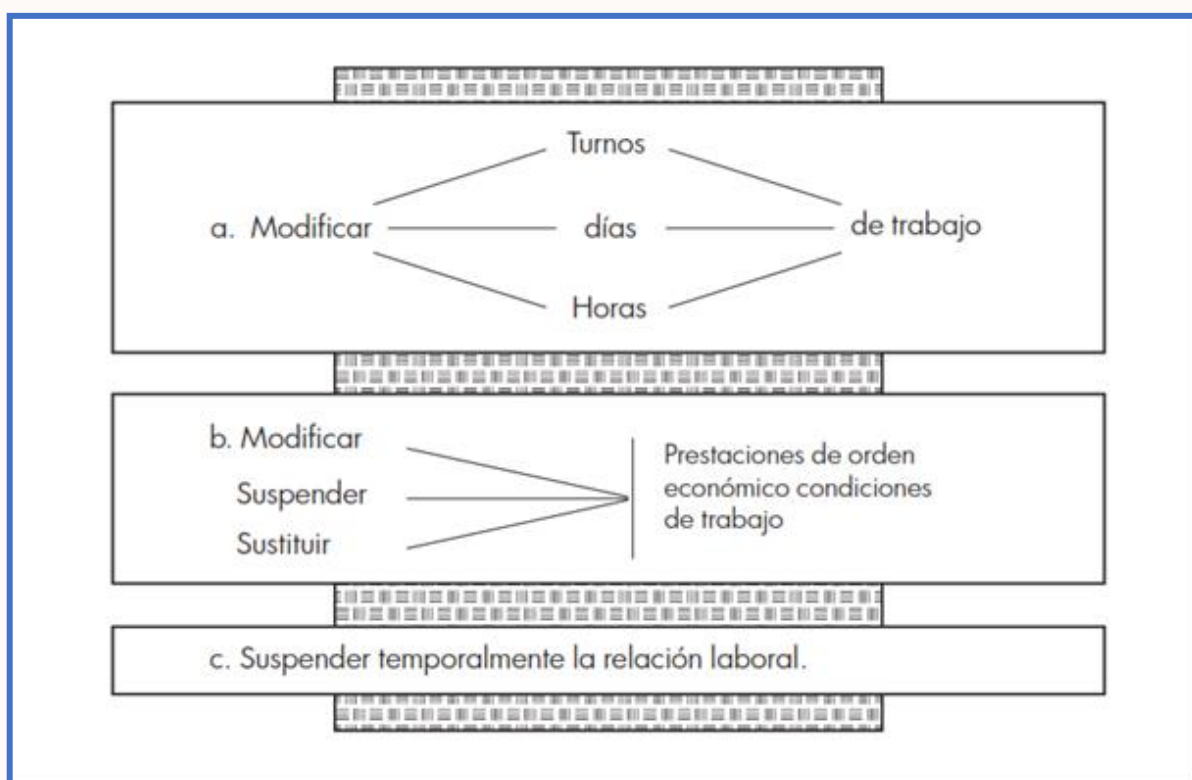
Las labores que se realizan en una empresa; pueden ser diferenciadas, atendiendo a su duración, en permanentes y temporales, y atendiendo a la vinculación con su objeto social, en ordinarias y extraordinarias.

Las labores ordinarias; deberían ser ejecutadas por personal propio de la empresa, ya sea permanente o temporal, en tanto puede utilizar personal ajeno, provisto por una empresa de servicios, sólo para las labores extraordinarias.

El esquema fue modificado por la Ley 27696 y reglamentado por el D.S. 0032002- TR, al crear dos tipos de empresas especiales: Las primeras son las previstas para desempeñar tareas de mantenimiento, limpieza, vigilancia,

seguridad y la 2da. de carácter especializado, así prohíbe la norma la prestación por empresas intermediarias las labores de la actividad principal, sin embargo, el Art. 41 del reglamento ha desnaturalizado la esencia de la Ley.

Nuestra posición es que la intermediación laboral debe acabar en el Perú, porque precariza el salario y las condiciones del empleo y permite la sobreexplotación del trabajador a condiciones infrahumanas, hechos sensibles y prueba fehacientes son las contratas y subcontratas en el sector minero y la Construcción Civil.



LA TERCERIZACIÓN

Denominado también como outsourcing, es todo aquel proceso de externalización o desplazamiento hacia actividades empresariales autónomas de funciones del ciclo productivo que incluso pueden ser desarrollaban por una misma empresa.

Es decir, una parte del proceso productivo es realizado por otra empresa, y se supone que debe de hacerlo de manera independiente y con sus trabajadores, con quienes tienen una relación laboral.

La tercerización está regulada por la Ley N° 29245 (Ley que regula los servicios de tercerización), y es considerado como un tipo de subcontratación, producción descentralizada. Así, se trataría de «recibir un bien o un servicio terminado por un tercero».

Tal como lo podemos apreciar, la empresa tercerizadora tiene una relación contractual con la empresa usuaria. Asimismo, la empresa contratista tiene una relación laboral directa con el trabajador, en la cual también se presenta el elemento esencial de la relación laboral: la sujeción.

Elementos de la tercerización laboral

Según su la Ley de tercerización, existen ciertas cualidades propias de este tipo de prestación de servicio que la empresa de tercerización cumple:

- a. Pluralidad de clientes.
- b. Contar con equipamiento propio.
- c. Inversión de capital.
- d. Retribución por obra o servicio.

4.4 DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL

Facultades para el empleador

El D.S.003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral Art. 9° señala que el empleador puede tomar la iniciativa para:

El procedimiento

El procedimiento mediante el cual el empleador debe canalizar su iniciativa, es el siguiente:

- El empleador cita a trato directo al sindicato o, a falta de éste, negocia directamente con los trabajadores afectados.

En la convocatoria el empleador tiene que indicar:

- Las modificaciones propuestas
- Las causas justificativas de las medidas
- Las medidas alternativas, si fuere el caso.

Los resultados posibles de la etapa anterior pueden ser:

- Que se llegue a un acuerdo, con lo que culmina el procedimiento.
- Que los trabajadores se nieguen al trato directo.
- Que los trabajadores no concurran al trato directo.
- Que las partes inicien el trato directo, pero no lleguen a ningún acuerdo.

En los últimos tres casos, el empleador puede recurrir al Ministerio de Trabajo para que se pronuncie sobre la procedencia de la medida solicitada, acompañando una declaración jurada y una pericia de parte.

La Autoridad de Trabajo; pone en conocimiento del Sindicato, de no asistir, los trabajadores o sus representantes dentro de las 48 horas siguientes, pueden presentar su propia pericia hasta dentro de 15 días hábiles siguientes, vencido dicho plazo la Autoridad de Trabajo dentro de las 24 horas siguientes convocará a reuniones de conciliación, a los representantes de los trabajadores y del empleador, reuniones que deberán llevarse a cabo indefectiblemente dentro de los 03 días hábiles siguientes. Cumplido dicho plazo; la Autoridad queda obligada a dictar Resolución dentro de los 05 días hábiles siguientes, al término de los cuales se entenderá aprobada la solicitud, si no existiera resolución (resolución ficta por el silencio administrativo positivo), dicha Resolución es Apelable, y puede llegar hasta la Revisión conforme lo norma la Ley de Procedimientos Administrativos Ley 27444.

Contra dicha resolución; se puede interponer acción contenciosa administrativa. La interposición de dicha acción no suspende los efectos de la resolución.

Los accedentes de los Ceses Colectivos según las causas invocadas, han sido declaradas improcedentes en los siguientes casos: LUSA, COPILSA, PERU CHLTS S.A. REFINERIA DUE RUN PERU, LA OROYA, AGP INDUSTRIAS, en todos estos casos las pretensiones empresariales fueron desechadas, por cuanto el Cese Colectivo, es un instituto que norma, que la causa invocada haga insalvables por imprevisible e inevitable, el despojo de la fuente de trabajo de los trabajadores.

Ello demuestra que el Estado ha restituido su función reguladora en las relaciones laborales, evitando que la parte más fuerte del derecho del trabajo incurra en abusos y excesos, o utilice a la Autoridad de Trabajo para imponer sus caprichos.

Base Legal: Art. 46.47.48 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral TUO del DLeg.728.

Una de las practicas más comunes se encuentra en el cambio de jornada de trabajo u horario, para lo cual la ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo cuyo TUO fue aprobado por D.S 007-2002-TRm, prevé un procedimiento que conlleva que el empleador debe de comunicar dicha modificación sustentando los motivos, tanto a los trabajadores afectado como al sindicato, con una antelación de 08 días hábiles; luego de los cuales los trabajadores o el sindicato pueden señalar sus observaciones y alternativas; y se inicia un procedimiento de negociación, y de no alcanzarse dicho acuerdo, pueden recurrir a la autoridad Administrativa de Trabajo, y de no haber en tanto no exista una decisión de dicha autoridad, el empleador aplicará las modificaciones que propuso.

Sin embargo, a raíz de la declaratoria del estado de emergencia Sanitaria a raíz del COVID 19, se emitió el D.U. 029-2020 (20.03.2020), los empleadores pueden modificar y establecer de manera escalonada los turnos y horarios de trabajo, sin menoscabo del derecho al descanso semanal obligatorio. (art. 25°)

Suspensión perfecta de labores

A raíz del proceso de flexibilización laboral a raíz de la declaratoria del estado de emergencia sanitaria por el COVID 19, se emitieron normas para facilitar la suspensión perfecta de labores de los trabajadores, así tenemos, por ejemplo

- D.U. 038-2020 (14.04.2020), cuando no se pueda implementar el trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haberes, por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica, pueden adoptar medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de las remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores.
- De manera excepcional se aplicará la suspensión perfecta de labores, no puede exceder de 30 días calendario luego de terminada la vigencia de la emergencia sanitaria
- En caso existan trabajadores de grupo de riesgo el empleador puede adoptar las medidas que resulten necesarias fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de las remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores. (art. 3°)
- Protocolo- sobre actuaciones inspectivas para verificar cumplimiento de requisito de suspensión perfecta (004-2020-SUNAFIL/INII) (Resolución de Superintendencia 076-2020-SUNAFIL)

Medidas alternativas:

- Compensación de descanso vacacional adquirido y no gozado.
- Compensación de descanso vacacional futuro.
- Reducción de jornada de trabajo y reducción proporcional de la remuneración.
- Reducción de remuneraciones.
- Se debe de dialogar con el sindicato, y si no existe, con los trabajadores afectados. (art. 4°)
- D.S. 012-2020-TR (30.04.2020), no aplica para los empleadores que accedieron a algún subsidio del gobierno durante el mes del otorgamiento del subsidio.
- D.S. 015-2020-TR (24.06.2020), si las ventas del mes anterior fueron cero, el empleador puede aplicar la suspensión perfecta, siendo facultativo el aplicar medidas alternativas.
- Si se trata de empleadores que cuentan hasta con 100 trabajadores, resulta facultativo acreditar la adopción de las medias alternativas.
- Resolución Ministerial N° 229-2020-TR (06.10.2020). Por efecto de la prórroga de la Emergencia Sanitaria establecida por Decreto Supremo N° 027-2020- SA, la medida de suspensión perfecta de labores aplicada al amparo del párrafo 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 solo se extendía hasta el 03 de octubre de 2021.

Trabajo remoto

Con la "nueva normalidad", propiciada por la declaratoria del estado de emergencia sanitaria por el COVID 19, muchas relaciones laborales podían brindarse de manera remota desde los hogares de los trabajadores; no siendo en ese caso la presencialidad y se emitieron normas para facilitar para regular dichas situaciones:

- **D.U. 025-2020 (11.03.2020)**, faculta al MTPE a establecer marco normativo específico que prevea reglas especiales en materia de teletrabajo frente al COVID-19 para los trabajadores del régimen de la actividad privada y pública.
- **D.U. 026-2020 (15.03.2020)**, regula el trabajo remoto, con prioridad para trabajadores en grupo de riesgo (art. 20°). No se aplica a aquellos que estén con descanso médico ni diagnosticados con COVID -19; en ese caso se debe otorgar licencia con goce de remuneraciones. (art. 17°)
- **D.S. 010-2020-TR (24.03.2020)** Reglamenta el trabajo remoto. Se puede acordar la compensación de gasto entre empleador y trabajador, cuando el trabajador asuma todo o parte de dichos gastos. (art. 7°).
- Rige la misma jornada y horario, salvo que ambas partes decidan modificarlo. Pueden pactar incluso que el trabajador redistribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, siempre respetando la jornada máxima (art. 9°).
- Se reitera priorización de trabajo remoto para grupos de riesgo y si ello no es posible el empleador debe de otorgar obligatoriamente licencia con goce de haberes y compensación posterior, la que podría ser condonada de mutuo acuerdo. (art. 10°)
- **D.S. 011-2020-TR (21.04.2020)**, que reglamenta el D.S. 038-2020. También existe imposibilidad de establecer trabajo remoto cuando:
 - Por naturaleza de las actividades: por ser necesaria la presencia de las actividades, por el uso de herramientas o máquinas que solo se pueden emplear desde el centro de labores, u otras que resulten inherentes.
 - Cuando no resulte razonable la compensación del tiempo dejado de laborar en atención a las causas objetivas vinculadas a la prestación de trabajo: ej. Cuando la jornada continua a lo largo de las 24 horas del día; cuando por la naturaleza riesgosa de las actividades la extensión del horario pueda poner en riesgo la salud y seguridad de los trabajadores; cuando el horario de atención del empleador se sujete a restricciones establecidas por leyes.
 - Por causas económicas que les impide severa y objetivamente aplicar dichas medidas. (art.3°)

Desventajas del trabajo remoto

- a. La desnaturalización del concepto jornada de trabajo, confusión entre el trabajo y el ocio de la vida personal y familiar;
- b. La sustitución de un tipo de trabajo por otro;
- c. La ausencia del respeto de la jornada laboral, y
- d. La ausencia de una adecuada fiscalización de la relación de trabajo, lo que posibilita un incremento de los casos de fraude laboral

4.5 EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

- a. Las causas de extinción de la relación de trabajo están señaladas en el Art. 16° del D.S. 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto TUO del D. L. 728. La más importante es la extinción del contrato por voluntad unilateral del empleador que es tratada a continuación.
 - El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;
 - La renuncia o retiro voluntario del trabajador;
 - La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;
 - El mutuo disenso entre trabajador y empleador;
 - La invalidez absoluta permanente;
 - La jubilación;
 - El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;
 - La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.
- b. Ésta se da por dos supuestos:
 - Despido individual. El despido puede tener como origen la capacidad o la conducta del trabajador. Podríamos ubicar en este punto la facultad que tiene el Juez para sustituir la reposición por una indemnización, en el caso de un despido injustificado. El Juez; sin embargo, tiene la obligación de aplicar los principios generales del derecho del trabajo, por ende, aplicar la norma o principio más favorable al trabajador.
 - Cese colectivo. Son las situaciones excepcionales o especiales de la empresa, que en la ley son consideradas con causas objetivas de la extinción de la relación laboral.

- En las normas se realiza un tratamiento diferente a los trabajadores, dependiendo de una serie de factores: número de horas de trabajo, función que realizan, número de trabajadores de la empresa y motivo del despido. En el cuadro adjunto recogemos estas diferencias, señalando el tipo de estabilidad laboral relativa que tienen y la protección frente al despido injustificado.

c. Despido.

Para que proceda el despido, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La ley de empleo no hace mención a la exclusividad, como requisito para adquirir el derecho a la estabilidad.

d. Causa justa relacionada con la capacidad.

Las causas son: en primer lugar, el detrimento de la facultad física o mental, la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas. Es un caso de reducción involuntaria de la capacidad del trabajador, es un hecho ajeno a su voluntad y sólo debería proceder cuando exista de por medio un diagnóstico Médico que aparejado otorgue al trabajador la renta vitalicia por dicha incapacidad.

La segunda causa; consiste en el rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y el rendimiento promedio en labores y condiciones similares. En este caso, se configura la causal bajo dos comparaciones: el rendimiento con la capacidad del trabajador y el rendimiento promedio en las labores. Esta forma temeraria frágil y absolutamente ambivalente, ha permitido el abuso del derecho que la Ley no ampara de los empleadores, por ende, cualquiera de los supuestos debe estar aparejados de la razonabilidad en cada caso, y tenerse en cuenta que los hechos como fallas de la maquinaria, insumos, etc. no pueden ser atribuibles al trabajador.

Y, en tercer lugar; es causal, la negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes. Esta causal tiene mayor relación con el incumplimiento de normas legales, convencionales u obligaciones provenientes del contrato de trabajo.

e. Causas justas relacionadas con la conducta del trabajador.

Estas son: la comisión de falta grave, la condena penal por delito doloso y la inhabilitación del trabajador. La falta grave siempre está referida, con ocasión del trabajo, las otras dos pueden no estar relacionadas con la relación de trabajo.

La falta grave está definida como la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emana del contrato, de tal índole que haga irrazonable la subsistencia de la relación. La falta debe ser de tal naturaleza que haga imposible el mantenimiento de la relación laboral caso contrario, la falta debería ser considerada como leve y, por lo tanto, exigida una sanción menor.

f. Nulidad del despido.

La norma ha creado la institución del despido nulo. Ésta consiste en establecer la estabilidad de los trabajadores que estén en los supuestos señalados en la ley. La reparación frente al despido nulo es la reposición, la misma que no puede ser sustituida por el Juez y por la indemnización.

Son considerados como despidos nulos, los que tengan por motivo la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; ser representante de los trabajadores, haber sido representante o pretender serlo; presentar una queja o participar en procedimientos contra el empleador; la discriminación y el embarazo si el despido se realiza durante los tres anteriores o posteriores al parto (Art. 30 y 31 del TUO de la LRCT y Art. 12 del D.S. 011-92-TR, y Art. 29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral).

La normativa ha establecido un procedimiento especial al interior de la empresa. Asimismo; ha delimitado las acciones que tiene el trabajador frente a un despido injustificado, y cuáles son los efectos del despido justificado.

g. Indemnización como única contraprestación por despido.

También ha señalado específicamente el procedimiento a seguir en el caso de las situaciones especiales de la empresa, que son cuatro:

- El caso fortuito y la fuerza mayor.
- Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.
- La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra, y
- Las necesidades de funcionamiento de la empresa. Este último es el más cuestionado, porque no es un concepto claro y preciso y no tiene garantías.

TRABAJADORES	TIPO DE ESTABILIDAD	TIPO DE PROTECCIÓN
- Que laboren menos de 4 horas	Excluidos	Ninguna
- Trabajadores que laboran en empresas con 20 o menos trabajadores. - Personal de dirección. - Personal de confianza	Trabajadores expuestos a despidos arbitrarios.	Indemnización
- Despido por actividad sindical. - Despido por representación de trabajadores. - Despido por discriminación. - Despido por mujer embarazada.	Estabilidad	Reposición
	Relativa	+ Incrementos ocurridos durante el tiempo que duro el despido. + Intereses legales. + Costos y costas del Proceso
- Demás trabajadores de la actividad privada.		- Reposición modificable por indemnización a criterio del Juez. - Indemnización

CUARTA ACTIVIDAD DE REFLEXIÓN

1. ¿Cuáles son los elementos esenciales del contrato de trabajo?

- a. _____
- b. _____
- c. _____

2. Lea, relacione y marque con una flecha la columna de acontecimientos con la columna de leyes, según corresponda:

- | | |
|-------------------------------|---|
| 1. D. Leg. 728 D.S. 003-97-TR | a. Mantenimiento, limpieza y vigilancia. |
| 2. Ley 26796 D.S. 0032002 | b. Ley de Procedimientos Administrativos |
| 3. Ley 27912 | c. Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo |
| 4. Ley 27444 | d. Ley Productividad y Competitividad |
| 5. Art. 34 D.S 003-97-TR | e. Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad |

3. Lea y marque **V** si es verdadero o **F** si es falso:

- A. Para que proceda el despido, es indispensable la existencia de una causa justa, contemplada en el código penal y debidamente comprobada ()
- B. El Estado ha restituido su función reguladora en las relaciones Laborales ()
- C. Son considerados despidos nulos; los que tengan por motivo la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales ()
- D. La libertad sindical, carece de personería jurídica ()

4. La contratación es la _____ a la cual tiene derecho el _____ por la _____ y en su principal _____ nacido por el _____

5. ¿Cuáles son los tipos de contratos existentes?

- | | |
|----------|----------|
| A. _____ | B. _____ |
| C. _____ | D. _____ |

6. Personalmente ¿Qué opinión le merece en general las relaciones individuales de trabajo? ¿Se cumplen en las prácticas reales laborales? ¿Considera que favorecen al trabajador? ¿Por qué?

V UNIDAD: RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

5.1 LA LIBERTAD SINDICAL

- **Concepto y contenido**

Base Legal: TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el D.S. 010-2003-TR, Reglamento D.S. 011-92-TR, Convenios 87, 98 y 135 de la OIT.

Es la libertad que tienen los trabajadores para construir sindicatos, afiliarse a ellos, así como recibir protección para el ejercicio de la actividad sindical. Se incluye dentro del ejercicio de la Libertad Sindical, el derecho de los trabajadores a:

- a) Afiliarse al sindicato de su elección, sin más requisito que observar sus estatutos.
- b) Constituir sindicatos sin autorización previa.
- c) Organizar libremente la vida interna del sindicato (redacción de estatutos y reglamentos; elegir sus dirigentes, organizar su administración, actividades y programa.
- d) Obtener personería jurídica, sin condiciones limitativas.
- e) No ser disueltos administrativamente.
- f) Constituir Federaciones y confederaciones.
- g) Afiliarse a organizaciones internacionales.
- h) Fuero Sindical. Esto es, a la protección efectiva contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación a su empleo.
- i) Protección frente a prácticas desleales. Es decir, que los trabajadores deben gozar de protección adecuada, contra los actos de inferencia de los patrones y sus organizaciones.

- **Tipos de sindicatos**

Los sindicatos pueden ser:

- De Empresa: Si agrupa trabajadores que prestan servicios al mismo empleador; sin importar el oficio, profesión o especialidad que desempeñen. Dentro de una empresa pueden constituirse Sindicatos de Categoría (empleados u obreros), Sindicato de Categoría y Establecimiento y Sindicato de Categoría, Sección y Establecimiento.

- De Actividad: Si agrupa trabajadores de la misma rama de actividad económica, sin importar tampoco el oficio, profesión o especialidad que desempeñen.
- De Gremio: Si agrupa trabajadores que, laborando para diversas empresas, desempeñan el mismo oficio, profesión o especialidad.
- De Oficios Varios: Si agrupa trabajadores de diversas profesiones u oficios, sin importar la empresa para la que laboren y si en una localidad, provincia o región no se alcanza el número mínimo legal para constituir otro tipo de sindicato territorial, a su vez, pueden ser: Locales, Regionales o Nacionales.

• Requisitos de constitución

Para constituir un sindicato, es necesario observar que:

- a) Se necesitan, al menos, 20 trabajadores. En las empresas que no alcancen dicho número pueden elegirse 2 delegados representantes ante los empleadores y la autoridad de trabajo.
- b) El número de afiliados es de 20 trabajadores para sindicatos de empresa y de 50 trabajadores para otro tipo de sindicatos.
- c) Toda constitución de sindicatos debe hacerse en Asamblea que aprueba, igualmente, el Estatuto y elija la junta directiva, y firmarse el padrón de afiliados.
- d) Se debe redactar un Acta de Constitución, refrendada por Notario o Juez de Paz, con indicación del lugar, fecha, nómina y firma de los asistentes a dicha asamblea con indicación de sus documentos.

Para la constitución de organizaciones sindicales de grado superior (federaciones, confederaciones), además:

- a) Se requiere; un número mínimo de bases afiliadas: 2 sindicatos para formar una Federación y 2 Federaciones para formar una Confederación.
- b) Los organismos sindicales constituyentes de la organización de 2do. o 3er. Grado deben estar previamente registrados.
- c) Si se trata de una Federación, debe tratarse de sindicatos de la misma actividad o clase.

Para la afiliación individual o un sindicato; se requiere trabajar en la empresa, actividad u oficio, no estar en período de prueba, no ser personal de dirección y, finalmente, no ser afiliado de otro sindicato.

Para ser Dirigente Sindical; se requiere ser mayor de edad, (ser miembro activo del sindicato cuando se trata de Sindicato de primer nivel) para organizaciones sindicales de 2° y 3° nivel no es requisito ser trabajador de una empresa, dependerá de la voluntad de los delegados según se trate (Art. 3° del Convenio 87 de la OIT, derecho a elegir libremente a sus dirigentes)

• El Sindicato más Representativo

Cuando en un mismo ámbito; existe más de un sindicato, se dice que representará a la totalidad de trabajadores, afiliados o no, el sindicato más representativo, es decir, el que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores de su ámbito.

La mayoría absoluta; se puede conseguir por coalición de sindicatos minoritarios, en cuyo caso una comisión designada por ellos asumirá la representación de todos. Y en el caso de no haber acuerdo entre sindicatos minoritarios, éstos representarán sólo a los trabajadores que afilian.

Sin embargo, el VIII pleno Jurisdiccional Laboral de la corte suprema de justicia ha determinado que: **No se puede extender los efectos** del convenio colectivo suscrito por un sindicato minoritario a los trabajadores no afiliados salvo que:

- El propio convenio lo señale expresamente.
- El empleador lo decida unilateralmente, siempre y cuando se refieran solamente a beneficios laborales más favorables al trabajador.

En caso un trabajador haya estado imposibilitado de afiliarse a un sindicato debido a que formalmente no existía un vínculo laboral con el empleador, una vez declarada la existencia del vínculo, corresponderá otorgarle los beneficios pactados en convenios colectivos y/o laudos arbitrales, bajo los siguientes parámetros:

- En caso el trabajador continúe laborando, este deberá decidir a qué sindicato se afiliará a fin de determinar que convenios le corresponde.
- En caso el trabajador ya no continúe laborando, se le deberá reconocer todos los beneficios laborales pactados con el sindicato que escoja.

Así, tenemos que, por regla general, los efectos de un convenio celebrado por un sindicato minoritario no deben de extenderse a los trabajadores no afiliados al mismo; y solo podrían extenderse de manera excepcional al resto de trabajadores si el empleador lo decide unilateralmente.

• El Fuero Sindical

Es el conjunto de medidas de protección del dirigente o militante sindical, frente a los perjuicios que pueden sufrir por su actuación y que posibiliten un desarrollo normal y eficaz de su actividad sindical.

En la ley peruana; se presenta como una garantía, para no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos, sin justa causa comprobada o sin aceptación. Protección que sólo se otorga a:

- Los miembros de un Sindicato en formación, desde la presentación de solicitud de registro hasta tres meses después.
- Los miembros de Juntas Directivas y delegados seccionales en el número máximo permitido por la ley hasta 3 meses después que cesan en sus funciones.
- Los delegados donde no haya sindicato y los miembros de las comisiones de negociación colectiva hasta 3 meses, después de culminada la Negociación.

Dirigentes Sindicales con Fuero Sindical	
Número de Afiliados	Dirigentes Amparados
Hasta 50 afiliados	3 dirigentes
Adicionalmente uno por cada 50 trabajadores que afilie el Sindicato hasta un máximo de 12.	
Entre 151 y 200	6 dirigentes
Entre 201 y 250	7 dirigentes
Entre 251 y 300	8 dirigentes
Entre 301 y 350	9 dirigentes
Entre 351 y 400	10 dirigentes
Entre 401 y 450	11 dirigentes
Entre 451 y 500	12 dirigentes

Dirigentes de Federación con Fuero Sindical	
Número de Bases Afiliadas	Dirigentes Amparados
2 Sindicatos afiliados	4 dirigentes
3 Sindicatos afiliados	6 dirigentes
4 Sindicatos afiliados	8 dirigentes
5 Sindicatos afiliados	10 dirigentes
6 Sindicatos afiliados	12 dirigentes
7 Sindicatos afiliados	14 dirigentes
8 Sindicatos afiliados	16 dirigentes
9 Sindicatos afiliados	18 dirigentes
Más de 10 Sindicatos	20 dirigentes
Siempre que no laboren en la misma Empresa.	

Dirigentes de Confederación con Fuero Sindical	
Número de Bases Afiliadas	Dirigentes Amparados
2 Federaciones afiliadas	4 dirigentes
3 Federaciones afiliadas	6 dirigentes
4 Federaciones afiliadas	8 dirigentes
5 Federaciones afiliadas	10 dirigentes
6 Federaciones afiliadas	12 dirigentes
7 Federaciones afiliadas	14 dirigentes
8 Federaciones afiliadas	16 dirigentes
9 Federaciones afiliadas	18 dirigentes
Más de 10 Federaciones	20 dirigentes

5.2 NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- **Concepto:**

Conjunto de acciones y procedimientos orientados a la consecución de una Convención Colectiva. Se inicia con la Presentación de un Pliego Petitorio que contendrá un Proyecto de Convención Colectiva y que será presentado no antes de 60 ni después de 30 días calendario, anteriores a la fecha de caducidad de la convención vigente.

- **Representación**

Las partes en la Negociación Colectiva se presentan así:

- Los trabajadores: Por una Comisión cuyo tamaño depende del ámbito de aplicación y número de trabajadores comprendidos.
- El empleador: Por él mismo o por las personas que designe, tratándose de una Negociación por Empresa.

Si la negociación es por Rama o Gremio, por la entidad que los represente o, de no existir, por los representantes de los empleadores comprendidos, cuyo número no será superior al de la comisión de los trabajadores.

Número Máximo de Integrantes de Comisiones de Negociación	
Trabajadores Comprendidos	Miembros de Comisión
Hasta 50 trabajadores	3
De 101 a 150	4
De 151 a 200	5
De 201 a 300	7
De 301 a 350	8
De 351 a 400	9
De 401 a 450	10
De 451 a 500	11
Más de 500 trabajadores	12

- **Niveles de la Convención Colectiva**

NIVEL	TRABAJADORES COMPRENDIDOS
1. EMPRESA	
a) Toda b) Categoría c) Sección d) Establecimiento	Todos Todos de la categoría Todos de la sección Todos del Establecimiento
2. RAMA DE ACTIVIDAD	Todos o parte de los que laboran en la misma
3. GREMIO	Todos los que comparten el mismo oficio, aunque trabajen para distintas
NIVEL	TRABAJADORES COMPRENDIDOS
1. EMPRESA	
a) Toda b) Categoría c) Sección d) Establecimiento	Todos Todos de la categoría Todos de la sección Todos del Establecimiento
2. RAMA DE ACTIVIDAD	Todos o parte de los que laboran en la misma

Cuando existan Convenciones de distinto nivel acordadas por las mismas partes, ellas deberán articularse, precisándose las materias que se tratarán en cada una. Si hubiera conflicto entre ellas, se aplicará la que resulte más favorable al trabajador.

Se puede acordar; entablar Convenciones Colectivas en niveles distintos a los existentes, con carácter sustitutorio o complementario, siempre y cuando haya mutuo acuerdo. No puede establecerse por acto administrativo ni por laudo arbitral.

- **Derechos de Información**

Los trabajadores; en el proceso de la Negociación Colectiva, tienen derecho a recibir información sobre la situación económica, financiera, y otras pertinentes de la empresa. Tal información podrá ser solicitada dentro de los 90 días naturales, anteriores a la fecha de caducidad de la convención vigente. En caso de conflicto sobre la información a entregarse, resuelve la autoridad de trabajo. Los trabajadores, sus representantes y asesores están.

- **Arbitraje laboral en la Constitución Política:**

Artículo 28 Constitución Política del Perú. 1993. Derechos colectivos del trabajador. Derecho de sindicación, negociación colectiva y derecho de huelga. El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

- i. Garantiza la libertad sindical.
- ii. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
- iii. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

- **Arbitraje laboral en la Ley de relaciones colectivas de Trabajo y su reglamento:**

DS 010-2003-TR. TUO de la LRCT:

Artículo 61.- Si no se hubiese llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, de haberla solicitado los trabajadores, podrán las partes someter el diferendo a arbitraje.

Artículo 62. - En el caso del artículo anterior, los trabajadores pueden alternativamente, declarar la huelga conforme a las reglas del artículo 73. (...). Artículo 63.- Durante el desarrollo de la huelga los trabajadores podrán, asimismo, proponer el sometimiento del diferendo a arbitraje, en cuyo caso se requerirá de la aceptación del empleador.

DS 011-92-TR. Reglamento de la LRCT:

Artículo 46.- (Sustituido por el Artículo 1 del DS N° 009-93-TR, del 08-10-93). Al término de la negociación directa, o de la conciliación, de ser el caso, según el Artículo 61 de la Ley, cualquiera de las partes podrá someter la decisión del diferendo a arbitraje, salvo que los trabajadores opten por ejercer alternativamente el derecho de huelga, de conformidad con el Artículo 62 de la Ley. (...).

Artículo 47.- En el caso contemplado por el artículo 63 de la Ley, los trabajadores o sus representantes podrán proponer por escrito al empleador el sometimiento del diferendo a arbitraje, requiriéndose la aceptación escrita de éste.

Si el empleador no diera respuesta por escrito a la propuesta de los trabajadores en el término del tercero día hábil de recibida aquélla, se tendrá por aceptada dicha propuesta, en cuyo caso se aplicarán las normas relativas al procedimiento arbitral. El arbitraje procederá si se depone la huelga.

Así tenemos, que teniendo en cuenta que la Constitución Política del estado en el artículo 28°, establece que el estado debe de promocionar la negociación colectiva y los mecanismos alternativos de solución de conflictos; y a la vez establece que el ejercicio del derecho de huelga debe de desarrollarse dentro del marco que la ley de la materia establece. Queda claro que el estado no promueve la huelga, sino por el contrario los mecanismos pacíficos de solución de conflictos.

Ahora bien, en ese orden de ideas, del análisis sistemático de los Artículos 61°, 62° y 63° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR; Artículos 46° y 47° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, tenemos que:

- a) El sometimiento del diferendo a arbitraje es una opción alternativa y excluyente a la huelga (Artículos 61°, 62° y 63° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR; Artículos 46° y 47° del Decreto Supremo N° 011-92-TR).
- b) Una vez concluidas las etapas de negociación directa o de conciliación sin acuerdos entre las partes, la elección entre un mecanismo y el otro, es decir, entre el arbitraje o la huelga, corresponde, en principio a los trabajadores (Artículos 61°, 62° y 63° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR; Artículos 46° y 47° del Decreto Supremo N° 011-92-TR).
- c) De optar por la huelga, los trabajadores no podrán, someter el diferendo a arbitraje, salvo que se cuente, en este caso específico, con la aceptación del empleador, ya que la normativa le reconoce el derecho a negarse (Artículo 63° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR; Artículos 46° y 47° del Decreto Supremo N° 011-92-TR).
- d) Queda claro que esta aceptación del empleador no es requerida por la Ley cuando los trabajadores optan de manera inicial por someter el diferendo a arbitraje, descartando su derecho a recurrir a la huelga (Artículo 61° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR; Artículo 46° del Decreto Supremo N° 011-92-TR).

Las características anotadas conducen a la conclusión que el arbitraje en la negociación colectiva resulta ser una decisión de los trabajadores.

Las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional Nos. 03561-2009-PA/TC, 2566-2012-PA/TC, 3243-2012-PA/TC y 3361-2013-PA/TC, concluyen que "las partes se encuentran facultadas para someter la solución del conflicto a la decisión de un tercero, ajeno a ellas, con competencia para resolverlo a través de un laudo o fallo arbitral; quedando obligada la otra parte a dicho sometimiento y decisión"

- **Modificaciones a las relaciones colectivas a raíz del estado de emergencia Sanitaria por el COVID 19**

Decreto Legislativo 1499 (10.05.2020) regula la posibilidad de asambleas virtuales para modificación de estatutos y cambio de junta directiva, elección de delegados y la constitución de sindicatos, entre otras.

- Si el acto se requiere sea comunicado a la Autoridad de Trabajo el acta puede ser reemplazada por una declaración jurada firmada por el secretario general en la que conste los nombres, apellidos y el número de DNI de los participantes y la adopción de la decisión correspondiente. (art.3º)
- Si es comunicación al empleador, cambio de junta directiva, comunicación de renuencia, expulsión de afiliados, recepción de cuotas sindicales, presentación de pliegos de reclamo, comunicación de trabajadores en servicios indispensables.
- Se efectúa por correo electrónico, indicando a la dirección electrónica oficial.

Obligados a guardar reserva sobre la información recibida.

ESTUDIO ECONÓMICO FINANCIERO DE LA EMPRESA A CARGO DEL MINISTERIO DE TRABAJO: De la experiencia obtenida; en estos años de vigencia de la LRC, desafortunadamente muy pocas empresas han dado información al Sindicato, por lo que recomendamos hacer uso del Art. 57 de la Ley y solicitar que sea la Autoridad de Trabajo la que realice tal Estudio a continuación presentamos un modelo de solicitud.

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE MOLITALIA

Registrado por Auto Sub Directoral N° de fecha 24 de Octubre del 2003 Exp. 109069-03-DRTPEL Afiliado a la CGTP Domicilio Legal: Plaza 2 de Mayo N° 8 Lima 1 Telef. 332-3070 E.mail: cgtp@cgtp.org.pe

SEÑOR SUB DIRECTOR DE NEGOCIACIONES COLECTIVAS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE LIMA.

Exp. N° 19668-2004-DRTPEL-DPSC-SDNC

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE MOLITALIA S.A. representado por los dirigentes que suscriben en nuestra condición de miembros de la Comisión Negociadora en la Negociación Colectiva, antesurepetable despachopor losiguiente:

1.- SOLICITAN SE PROCEDA A LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO ECONÓMICO FINANCIERO DE LA EMPRESA.

1.1.- Que, al amparo de lo normado por el art. 56 D.S. 010.2003-TR, recurrimos por ante vuestro despacho, para solicitar se proceda a practicar el Estudio Económico de nuestra Empresa, para atender nuestras justas demandas, así como para tener una real comprensión de la situación económico laboral de nuestra principal.

1.2.- Que, conforme a las normas de la materia pedimos se otorgue un plazo no mayor de 08 días para el cumplimiento de la entrega de la documentación técnico - laboral financiera para el objeto, que incluya los sueldos de los funcionarios y personal de confianza bajo apercibimiento de MULTA.

2° OTRO SÍ DECIMOS: Que para los efectos de los tramites RECEPCIÓN DE CEDULAS LECTURA DEL EXPEDIENTE ETC, por la presente otorgamos poder general y especial conforme el Art. 174 de. C.P.C. al Sr. Ever Rodríguez Flores, secretario de Defensa de la CGTP, para que pueda realizar gestiones, recibir notificaciones etc. en el presente proceso.

POR TANTO: A Ud. Señor Sub Director de negociaciones Colectivas del Ministerio Trabajo solicitamos que avocándose al conocimiento de la causa, proceda en el modo y forma de Ley.

Lima, 1° de Marzo del 2,004

MIGUEL TEJADA PINEDA
Secretario General

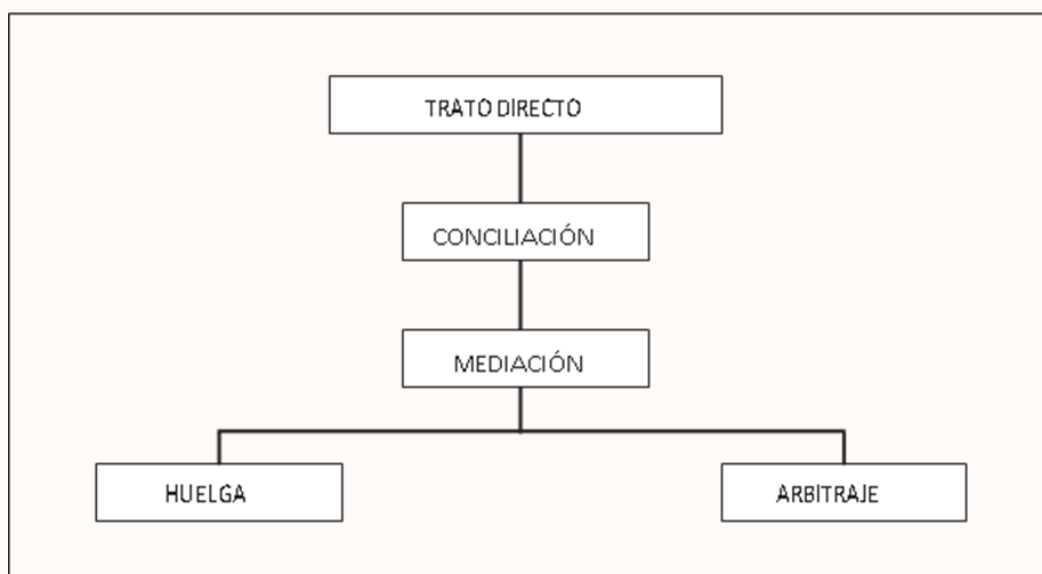
DIEGO HERRERA ROMÁN
Secretario de Organización

- **Convención colectiva**

En todo acuerdo escrito que regula las remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad y demás concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, establecidas entre uno o varios sindicatos y un empleador, grupo de empleadores o varias organizaciones de empleadores.

Toda Convención Colectiva modifica los Contratos Individuales, rige desde la caducidad de la anterior o, si no la hubo, desde la presentación del pliego y tiene como plazo mínimo de vigencia un año, salvo pacto mayor distinto para toda o parte de ella. Vencido el plazo las estipulaciones caducan, salvo que se las renueve o prorrogue. No caducan aquellas pactadas con carácter permanente.

- **Etapas de la Negociación Colectiva**



5.3 HUELGA

- **Concepto**

Suspensión colectiva de trabajo, acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica, con abandono del centro de trabajo, con el objeto de defender los derechos e intereses Socio Económicos y profesionales de trabajadores comprendidos. Art. 73 de la LRCT.

- **Modalidades de huelga no amparados por la ley**

- Paralización intempestiva.
- Paralización por zonas o secciones neurálgicas. Trabajo o desgano, a ritmo lento o reglamento. Reducción deliberada del rendimiento.
- Paralización con permanencia en centro de trabajo.

Una huelga legal; determina la abstención total de las actividades, salvo la del personal de dirección o del que está a cargo de las labores indispensables. Durante su vigencia, el empleador no puede contratar trabajadores reemplazantes, ni retirar bienes de la empresa, salvo que cuente con autorización judicial. Igualmente, en ese lapso, los contratos de trabajo quedan suspendidos, sin afectar la antigüedad del trabajador.

- **Oportunidad**

La huelga se puede declarar, en las siguientes oportunidades:

- En la negociación colectiva: Sólo luego de haber agotado la negociación directa y antes de recurrir al arbitraje.
- En caso de incumplimiento de obligaciones legales: sólo después de vencida la empresa, por sentencia consentida o ejecutoriada, ella continúe desacatando la orden judicial.
- En caso de violación de las normas laborales que afecten los intereses socioeconómicos y Profesionales de los trabajadores.

- **Ámbito**

Una huelga puede comprender la totalidad de trabajadores de una empresa, parte de ella (establecimiento, categoría, sección), una rama de actividad, un gremio. Y puede declararse por tiempo Indefinido o por plazo fijo. Si no se indica la duración se entiende que la duración se entenderá declarada por plazo indefinido.

- **Requisitos**

Los requisitos para declarar una huelga, (tratándose de Huelgas en una empresa) son:

- Acuerdo de Asamblea. Adoptada por la mayoría de las y los trabajadores afectados, sean o no sindicalizados, con EXCLUSION EN EL VOTO DE LOS TRABAJADORES DE dirección.
- Votación universal, individual, directa o secreta.
- Levantamiento de un Acta, la misma que debe ser refrendada por Notario o en su defecto por el Juez de Paz de la localidad (refrendación es la legalización por tanto no se debe llevar al Notario a la Asamblea) 4º Disposición Transitoria del D.S. 011-92-TR.

Tratándose de Huelgas acordadas por sindicatos de Gremio o de Actividad, cuyas Asambleas están conformadas por delegados:

- a) La decisión será adoptada en Asamblea convocada expresamente para tal fin.
- b) La decisión debe ser ratificada por las bases, en asambleas que deberán cumplir los requisitos exigidos para la declaración de una huelga de empresa.

La huelga debe ser avisada al empleador y a la autoridad de trabajo; con una anticipación de 5 días, y de 10 días si se tratara de una huelga en Servicios Públicos Esenciales. Aviso que será acompañado con los siguientes Recaudos (documentos). Copia del Acta de la Asamblea, refrendada por Notario o Juez de Paz, especificando el ámbito, motivo, duración, día y hora de inicio de la huelga, acompañada de una declaración jurada de la Junta Directiva que asegure haberse respetado los requisitos de quórum y votación legalmente establecidos, adjuntando la nómina de trabajadores que deben seguir laborando para atender los servicios indispensables o tratándose de Servicios Públicos Esenciales.

- **La huelga en los servicios públicos esenciales**

Se consideran servicios indispensables aquellos cuya paralización pone en peligro a personas, la seguridad o conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de actividades ordinarias al levantarse la huelga.

Se consideran Servicios Públicos Especiales:

- Los Sanitarios y de Salubridad.
 - Los de Limpieza y Saneamiento.
 - Los de Electricidad, Agua y Desagüe, gas y Combustible.
 - Los de Sepelios, Inhumaciones y Necropsias.
 - Los de Establecimientos Penales.
 - Los de Comunicaciones y Telecomunicaciones
 - Los de Transporte
 - Los de Servicios estratégicos o vinculados a la Defensa Nacional.
 - Los de Administración de Justicia, por declaración de la Corte Suprema de Justicia de la Republica.
 - Otros que sean determinadas por la Ley.
- Art. 83 de la LRCT.

- **Improcedencia e ilegalidad de la huelga**

ACTO	PLAZO
Comunicación de la huelga	5 días de anticipación
Calificación, Improcedencia	3 días luego de recibida la comunicación
Apelación	3 días luego de la notificación
Pronunciamiento de segunda y última instancia	3 días de recibida la apelación

Una huelga será declarada ILEGAL cuando:

- a) Se incurra en actos de violencia contra personas y bienes, o no se levante luego de notificado el laudo o resolución definitiva que ponga fin a la controversia.
- b) Si declarada improcedente, por resolución consentida y ejecutoriada, se materializa de todas maneras.
- c) Se incurre en una modalidad de huelga prohibida (paralizaciones irregulares y prohibidas, suspender actividades en servicios indispensables, o no garantizar la continuidad de los servicios indispensables).

- **Terminación de la huelga**

La huelga puede terminar por Resolución Ministerial, sí en opinión del Ministerio de Trabajo, se prolonga excesivamente en el tiempo y compromete gravemente a una empresa o sector productivo o deriva en actos de violencia, o asume características graves por su magnitud o por sus consecuencias.

En este caso, al ordenar la reanudación de las labores, deberán promoverse formas de solución pacífica, las que de fracasar obligarán a una resolución por vía administrativa.

Jurisprudencias:

- Solución de la Negociación de Shougang Hierro Perú 2002 y 2003
- Solución a la Negociación Colectiva de la Federación de Construcción Civil 2002, y 2003.

QUINTA ACTIVIDAD DE REFLEXIÓN

1. ¿Cómo definiría a la libertad sindical?

2. Para construir un sindicato se necesitan al menos _____ trabajadores

3. Mencione y explique los tipos de sindicatos existentes:

A) _____

B) _____

C) _____

D) _____

4. ¿Cuándo se considera un sindicato como representativo?

5. La negociación colectiva se entiende como un:

6. ¿Cuáles son las etapas de la Negociación Colectiva?

a) _____

b) _____

c) _____

c1) _____

c2) _____

7. ¿Qué entiende por huelga y cuáles son las modalidades de huelga no amparados por ley existentes en nuestro país?

8. ¿Qué diferencias encuentra entre una huelga legal y las no amparadas por ley?

9. ¿Ha participado de alguna huelga por defender sus derechos como trabajador?

Si ☐

No ☐

Explique su participación

10. Independientemente de su respuesta ¿Considera que la participación en la huelga permite mejorar y hacer respetar sus derechos como trabajadores? Fundamente su respuesta

CONCLUSIONES

De los aspectos tratados en los capítulos precedentes se pueden extraer las siguientes conclusiones:

1. El concepto de "flexibilidad"; tiene alcances integrales, es decir, aplicable no sólo las relaciones laborales y a su regulación normativa, sino a la organización y realización de la actividad productiva y el funcionamiento de las empresas en general, en procura de mayor eficiencia y competitividad. En tal sentido; el concepto de "flexibilidad" alude a la capacidad de adaptación ágil y eficiente de los diversos elementos que interactúan al interior de la empresa, frente a las condiciones cambiantes del entorno.
2. Si bien los cambios en la organización de la economía y la producción plantearon la necesidad de una organización flexible del trabajo, y por tanto una reformulación del tratamiento normativo de los derechos laborales, la ubicación de todo esto, en un proceso integral de adaptación de la empresa supone el fomento de la búsqueda del consenso, la descentralización de las decisiones, la recalificación de la mano de obra, el establecimiento de relaciones laborales horizontales y participativas, antes que una desregulación desprotectora de los derechos de los trabajadores.
3. No obstante; en nuestro medio viene primando la concepción contraria, es decir, la de una flexibilidad laboral impuesta autoritariamente por el Estado, con un signo desprotector de los trabajadores y por tanto de ampliación y fortalecimiento desproporcionado de las atribuciones patronales de organización del trabajo. Ello; además, sin que tal flexibilidad se produzca en el contexto de una auténtica modernización de nuestra estructura productiva y del funcionamiento de las empresas. Adicionalmente, esta flexibilidad laboral se viene imponiendo en el contexto de aplicación de un modelo de relaciones económicas y sociales basado en el individualismo más radical, que prioriza casi en exclusividad la libre iniciativa privada y que propugna el abandono de todo rol protectorio del Estado hacia la parte más débil de las relaciones laborales es decir los trabajadores.
4. Esta concepción, se viene manifestando en los diversos niveles normativos, partiendo por el de mayor importancia y jerarquía como es el Constitucional. En efecto, la Constitución de 1993 incorpora en su diseño un modelo liberal caracterizado, entre otras cosas, por considerar como derechos fundamentales sólo a los clásicos derechos individuales, restando importancia a los derechos sociales (educación, salud, vivienda, trabajo, etc.), quien asigna al Estado una función esencialmente promotora y subsidiaria de la iniciativa privada y se establece una estructura del Estado que centraliza el poder y favorece el establecimiento de relaciones autoritarias entre este y la sociedad.

- 
- 
5. En lo que respecta a los derechos laborales, la Constitución de 1993, se caracteriza por reducir su tratamiento, remitir a la ley la Definición del núcleo básico de protección e incorporar una perspectiva claramente flexibilizadora de estos derechos.
 6. En el marco de aplicación del modelo neo liberal, luego consagrado constitucionalmente, la política flexibilizadora de las relaciones laborales aplicadas en particular desde 1991, han seguido centralmente las siguientes líneas.

Favorecer la libre circulación de la mano de obra, abriendo diversas modalidades de contratación a plazo determinado, ampliando las causales de despido individual y colectivo, abriendo diversas modalidades de estabilidad relativa y dejando un amplio espacio para la intermediación en la contratación laboral.

- a) Ampliar las facultades del empleador; para organizar el trabajo variando las características y las condiciones de prestación del servicio, en función del libre arbitrio del empleador.
- b) Favorecer la reducción del costo de la mano de obra, al dejar a los empleadores el libre manejo de sus políticas remunerativas, modificar el régimen de las prestaciones sociales (Compensación por Tiempo de Servicios, seguridad social, fundamentalmente) y limitar los efectos de los convenios colectivos.
- c) Obstruir las posibilidades de organización y acción colectiva de Las y los trabajadores
- d) A raíz de la declaratoria de estado de emergencia Sanitaria por el COVID 19, se emitieron una serie de normas que han flexibilizado aún más las relaciones laborales, ante la "Nueva normalidad". La prestación del servicio en algunos casos se brinda de manera remota; se ha facilitado durante dicho periodo de tiempo la posibilidad de implementar una suspensión perfecta de labores; o la posibilidad de una modificación de la jornada y horario de trabajo.

VI UNIDAD: ROLES DE GÉNERO EN EL MUNDO DE TRABAJO

6.1 ALGUNOS ASPECTOS PARA EL REFORZAMIENTO TEÓRICO

Hay una tendencia hacia el crecimiento de la participación laboral de las mujeres, es así que, durante las últimas tres décadas, casi se ha duplicado la tasa de participación laboral femenina. Sin embargo, si revisamos variables como la PEA del 2007 al 2020, tiene un crecimiento anual de 0,30 de las mujeres y de los hombres 0,80, es decir de una muestra de 110 personas, 80 hombres y 30 mujeres estuvieron trabajando en dicho período. Considerando el dato real, de un total de la PEA activa de 147736.1, 118188.88 hombres y 44320.83 mujeres estuvieron trabajando. Ver Tabla N° PEA Activa, según sexo 2007- 2020.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que producto del modelo neoliberal de flexibilización laboral impuesto en la década del `90, las mujeres acceden a empleos de baja calidad, siendo un sector particularmente sensible y vulnerable frente a la exclusión social que genera el modelo. Es decir, pese al crecimiento cuantitativo de las mujeres trabajadoras, ellas hoy día acceden condiciones inadecuadas de empleo y al goce pleno de los derechos laborales, a continuación, revisaremos algunos aspectos que explican lo antes afirmado.

PEA a, según sexo 2007- 2020												
Sexo	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2018	2019	2020	Tasa de crecimiento o promedio anual (%) 2007-2020	Variación 2020/2019	
											Absoluta (Miles)	%
Hombres	8351.40	8639.70	8886.10	9101.50	9288.30	9579.10	9695.80	9891.50	9281.00	0.80	-610.5	-6.20
Mujeres	6555.80	6811.70	7062.70	7224.90	7210.10	7636.70	7766.90	7938.90	6814.00	0.30	-1124.9	-14.2
Total	14907.20	15451.40	15948.80	16326.40	16498.40	17215.80	17462.70	17830.40	16095.00	1.10	-1735.40	-6.20
Fuente: INEI- ENAHO 2007-2020. Elaboración IESI, febrero, 2022. Disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1820/libro.pdf												

- **Diferencias entre sexo - género**

Un primer aspecto importante, es reconocer los factores estructurales generales de la inequidad entre hombres y mujeres, para ello es importante revisar los conceptos de sexo y género. Cuando hablamos de sexo, aludimos a las diferencias anatómicas entre hombres y mujeres. En cambio, cuando hablamos de género nos referimos a las características que la sociedad asigna a las personas en relación a su sexo, es así que muchas veces hemos escuchado frases como:

"Es un hombre, es muy masculino"; "es un hombre poco masculino"; "es una mujer muy femenina"; "es una mujer poco femenina".

Lo antes dicho no es una realidad inmutable; sino que son normas que aprendemos desde que nacemos en el hogar, la escuela y el trabajo.

Género es un concepto que alude a una construcción social y cultural por medio del cual se define los roles, los estereotipos, las funciones y los espacios de participación para mujeres y hombres en la sociedad.

Esta construcción del género produce diferencias entre hombres y mujeres, es así que desde el análisis sociológico se afirma que "es el lugar de la mujer en relación con la producción económica lo que determina en última instancia las diferencias entre hombre y mujer"⁶.

Dato clave: El sexo lo determina la naturaleza, pero el **género** lo elabora la sociedad, es cultural, social e histórico.

El género no es un asunto de mujeres, sino de las relaciones que se establecen entre hombres y mujeres.

- **La división del trabajo como fuente de desigualdad**

Cuando el trabajo se volvió más complejo; entonces tendió a especializarse, es de este modo que surge la división social del trabajo entre el trabajo manual y el trabajo intelectual. Sin embargo, también hay una división sexual del trabajo en la que hombres y mujeres cumplen roles (formas de actuar) distintas en la sociedad es así que:

- A los hombres se les asigna un rol productivo: transformar la naturaleza para cubrir sus necesidades.
- A las mujeres se les asigna un rol reproductivo: asumir la responsabilidad biológica, social y afectiva en la conservación de la especie.

Lo anterior; fue fuente de desigualdad, ya que recluyó a las mujeres en sus hogares, mientras que los hombres salían del mismo para asumir un rol proveedor, es desde entonces que el poder y la decisión se concentra en los hombres. De lo antes expuesto concluimos que la fuente de la desigualdad no solamente está relacionada a las diferencias de género sino también a las diferencias de clase, este aspecto, se puede percibir con mayor claridad en el caso de las mujeres trabajadoras.

⁶ Abercrombie, N., Hill S., Turner B. (1986). Sociología. Pag. 117. Madrid - España.

- **Igualdad formal en la legislación laboral:**

La denominada Constitución de 1993, producto del autogolpe del 5 abril, solamente asegura un aspecto formal de "igualdad ante la ley". Nadie debe ser discriminado por motivo de (...) sexo" (Artículo 2, Inciso 2), en materia laboral existen normas específicas que solamente se aplican a las mujeres y las mismas están relacionadas a la función reproductiva.

Se observa en la tabla sobre derecho a la protección de la maternidad y paternidad, las mujeres tienen 98 días de descanso por maternidad, los hombres sólo 10 días de licencia por paternidad, asimismo las mujeres tienen el derecho de la hora de lactancia diaria por 12 meses, así como el derecho a acudir a un espacio acondicionado en el centro de trabajo para preservar leche materna, durante su horario laboral.

Derecho a la protección de la maternidad y paternidad		
Variables	Derechos (días con goce de haber)	Normas laborales relacionadas
Licencia por maternidad (semanas)	98	Ley N° 26644 - 19/6/1996 y sus modificatorias. Descanso pre y post natal de la trabajadora gestante. Descanso pre y post natal, adiciona 30 días por nacimiento de hijo con alguna discapacidad. Convenio OIT 183 de protección de la maternidad.
Licencia por paternidad (días)	10	Ley N° 29409 y su modificatoria. 18/09/2009. Derecho por licencia de paternidad.
Hora de lactancia materna (12 meses de 1 hora diaria)	365	Ley N° 27403-10/12/1999. Precisa los alcances del permiso por lactancia materna.
Lactario (1=sí, 0=no)	1	Ley N° 29896 - 22/6/2012. Implementación de lactarios en las instituciones del sector público y privado. Artículo 1°.- Implementación de lactarios por centros de trabajo. Los centros de trabajo del sector público y del sector privado, donde laboren veinte (20) o más mujeres en edad fértil deben contar con un lactario, el cual, es un ambiente apropiadamente implementado para la extracción y conservación adecuada de la leche materna durante el horario de trabajo, que reúne las condiciones mínimas que garantizan su funcionamiento óptimo como son: privacidad, comodidad e higiene; así como el respeto a la dignidad y la salud integral de las mujeres beneficiarias, y la salud, nutrición, crecimiento y desarrollo integral del niño o niña lactante, hasta los dos primeros años de vida. En los centros de trabajo con menos de veinte (20) mujeres en edad fértil, los empleadores podrán implementar lactarios; con las características que señala la Ley N° 29896 y el presente Decreto Supremo.
Fuente: Normas laborales nacionales e internacionales. Elaboración IESI, febrero, 2022		

Al año 2020, de 16 millones 95 mil personas de la PEA, se encuentran ocupados 14 millones 901 mil 800 personas (92,6%) y 1 millón 193 mil 200 personas desocupados (7,4%). De este total, encontramos brechas significativas entre hombres y mujeres en la tasa de empleo adecuado y subempleo, en la primera sólo 33% de mujeres, es decir laboran 35 o más horas a la semana y reciben ingresos por encima del ingreso mínimo referencial, o superior a S/930.00; es

mayor la tasa de subempleo para las mujeres, se observa el 59% de la PEA de mujeres en dicha situación, principalmente el Subempleo por ingreso (invisible), es decir trabaja 35 o más horas a la semana, pero sus ingresos son menores al valor del ingreso mínimo referencial. Ver Tabla. Tasa de empleo adecuado, subempleo y desempleo según sexo, 2020.

Tasa de empleo adecuado, subempleo y desempleo según sexo, 2020 ⁷		
Niveles de empleo	2020	
	Hombres	Mujeres
Total PEA (millones)	9281	6814
Tasa de ocupación	92.8	92.3
Empleo adecuado	48.7	33.3
Subempleo	44.1	59
Subempleo por horas (visible)	2.9	3
Subempleo por ingreso (invisible)	41.2	56.1
Tasa de desempleo	7.2	7.7
Fuente: INEI- ENAHO. Elaboración IESI, febrero, 2022. Disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1820/libro.pdf		

Existe brecha salarial del 20% entre hombres y mujeres, siendo las mujeres las que perciben S/. 269.8 menos que los hombres, percibiendo el 80% mensual de ingresos respecto de los hombres. Ver Tabla: Ingreso promedio mensual del trabajo de hombres y mujeres, 2020 (soles S/.).

Ingreso promedio mensual del trabajo de hombres y mujeres, 2020 (soles S/.)			
Sexo	Ingreso promedio mensual S/.	Relación entre el ingreso de mujeres/hombres	Brecha
Hombres	1373.2		
Mujeres	1103.4	80%	269.8
Fuente: INEI- ENAHO, elaboración IESI, febrero, 2022 Disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1820/libro.pdf			

⁷ Fuente: INEI – ENAHO. Nota técnica. “La población adecuadamente empleada, está conformada por aquellos trabajadores que laboran 35 o más horas a la semana y reciben ingresos por encima del ingreso mínimo referencial. Por otro lado, la población subempleada puede ser por insuficiencia de horas (visible) o por ingresos (invisible), la primera considera a las personas ocupadas que trabajan habitualmente menos de 35 horas a la semana en su ocupación principal y secundaria, desean trabajar más horas por semana y están disponibles para hacerlo. Asimismo, una persona que se encuentra en subempleo por ingresos (invisible), cuando normalmente trabaja 35 o más horas a la semana, pero sus ingresos son menores al valor del ingreso mínimo referencial”.

Hay mayor empleo precario e informal⁸ entre las mujeres, observamos que, en el año 2020, la PEA ocupada masculina en empleo informal es de 6 millones 369 mil 200 personas, registrando una tasa de informalidad de 73,9% y las mujeres en esta condición son 4 millones 859 mil 100 personas y alcanzó una tasa de informalidad de 77,3%. Con respecto al empleo formal, las mujeres alcanzan una tasa del 22.7% y los hombres el 26.1%.

Población ocupada por empleo formal e informal, según sexo, 2020 (miles de personas y %)					
Sexo	Total	Empleo formal	Tasa de empleo formal (%)	Empleo informal	Tasa de empleo informal (%)
Hombres	8612.9	2243.7	26.1	6369.2	73.9
Mujeres	6288.8	1429.8	22.7	4859.1	77.3
Totales	14901.7	3673.5	48.8	11228.3	151.2
Fuente: INEI- ENAHO, elaboración IESI, febrero, 2022 Disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1820/libro.pdf					

Pese a que las mujeres son el 50% de la población es femenina, sin embargo, su participación en la PEA es menor, podemos observar que al año 2020 las mujeres representan el 42% de la PEA y los hombres el 58%. Ver Tabla PEA según sexo, 2020 (miles de personas).

PEA según sexo, 2020 (miles de personas)		
Sexo	2020	%
Hombres	9281	58%
Mujeres	6814	42%
Total	16095.000	100%
Fuente: Fuente: INEI- ENAHO. Elaboración IESI, febrero, 2022. Disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1820/libro.pdf		

Estas diferencias; no se deben a que las mujeres tengan menos habilidades que los hombres, sino que culturalmente se acepta como válida la "Distinción basada en el sexo que tiene por objeto menoscabar, anular, el goce o ejercicio de un derecho.", lo anterior se denomina discriminación a causa del sexo y en cierta manera explica parte de las desigualdades y vulnerabilidades a causa del género.

⁸ Fuente: INEI. Perú: Evolución de los Indicadores de Empleo e Ingreso por departamento, 2007-2020. Producción y Empleo Informal en el Perú (Cuenta Satélite de la Economía Informal 2007-2018)- Instituto Nacional de Estadística e Informática- Dirección Nacional de Cuentas Nacionales, octubre 2016. "El empleo informal está referido al total de empleos que cumplen las siguientes condiciones, según la categoría de ocupación del trabajador: i) Los patronos y cuenta propia cuya unidad productiva pertenece al sector informal. ii) Los asalariados sin seguridad social financiada por su empleador. iii) Los trabajadores familiares no remunerados, independientemente de la naturaleza formal o informal de la unidad productiva donde labora. Pág. 117. Disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1820/libro.pdf

- **Flexibilización Laboral, modelo neoliberal y su impacto en las mujeres:**

El surgimiento de modelos flexibles de contratación laboral; tiene consecuencias más profundas en las mujeres, ya que los empleadores para evitar reconocer los derechos asociados al ciclo reproductivo tienden a ubicar a la mujeres en las modalidades más flexibles y precarias de empleo, además hay una mayor proporción de mujeres ubicadas en el sector informal (aproximadamente el doble que los hombres) en el cual no acceden a las mínimas condiciones de protección laboral y están a merced del despido arbitrario, la sobreexplotación e incluso el acoso sexual.

El modelo neoliberal que recortó el acceso a servicios públicos (salud, educación), seguridad social, sistema de pensiones y seguridad social; afecta en mayor proporción a la población joven y dentro de ella, las mujeres por diversos factores culturales y sociales se encuentran en un mayor estado de vulnerabilidad. Sobre este aspecto hay diversos estudios de caso, uno de los más conocidos es el realizado por la Asociación Aurora Vivar en el departamento de Ica; en el cual, se encontró que la supuesta bonanza de la producción de espárragos está basada en la sobreexplotación de las mujeres jóvenes las cuales ganan entre quince y veinte soles diarios, no gozan de vacaciones, no acceden a prestaciones de salud, sus empleos son precarios y de pésima calidad, es así que la imposición del modelo neoliberal genera más exclusión social entre los sectores que previamente sufren situaciones de vulnerabilidad y discriminación, concentrando el acceso a los bienes y la tecnología en unos pocos que son los únicos que incrementan sus ganancias.

- **Una Historia para reflexionar**

Esta historia extraída de un reportaje puede ser usada por el facilitador para reforzar la última parte sobre consecuencias de la aplicación del modelo neoliberal y la flexibilidad laboral en el Perú.

"Son las cuatro de la mañana. Para las esparragueras es hora de ir a trabajar. Techí, seudónimo de una mujer de 19 años, que para preservar su estabilidad laboral mantiene su nombre en reserva, cuenta que lleva cuatro años en el campo. Su rostro luce quemado por el sol. Sus manos son ásperas y con callos de tanto sujetar el cuchillo con el cual extrae el espárrago. Como el trabajo es temporal, ella no conoce lo que son vacaciones, gratificaciones, ni seguro médico. "Nos hacen firmar un contrato por tres meses que luego se renueva. Pero depende también de cómo está la campaña, a veces sólo trabajamos dos meses y medio", comenta. Trabaja seis días a la semana y su jornal es de S/. 16. No le pagan por las horas extras que le exigen. Y cuando la campaña baja, su jornal se reduce a S/.14. Cuando termina el período de cosecha de espárragos son dos temporadas al año: de marzo a junio y luego de agosto a noviembre o diciembre trabaja en cultivos de uva, alcachofa, tomates o lo que el destino le depare."

Fuente: *Diario La República*, 22 de noviembre de 2004.



6.2 CONCLUSIONES

- a. Las condiciones de inequidad entre hombres y mujeres tienen raíces históricas, pero las mismas están relacionadas al sistema de desigualdad social producto de la división del trabajo, estereotipos de género, brechas de género en el empleo, es por ello que la lucha por la ampliación de los derechos de las mujeres trabajadoras y su acceso a un empleo digno, no está aislada de la lucha de los trabajadores por la plena vigencia de los derechos laborales y sociales.
- b. El modelo de flexibilidad laboral, que se impuso con la reforma neoliberal, afectó la protección legal de los derechos de las y los trabajadores, pese a que sus efectos lo vivimos el conjunto de la población, existen sectores con mayor vulnerabilidad frente al impacto del mismo, entre estos sectores debemos ubicar a las mujeres, en especial aquellas trabajadoras jóvenes en estado de pobreza.

SEXTA ACTIVIDAD DE REFLEXIÓN PERSONAL

1. En las siguientes frases, diferencie si sexo o género y explique brevemente:

- a. "Las mujeres son las encargadas del hogar, el cuidado de niños/as, ancianos y enfermos".
- b. "Los hombres deciden en el hogar, aunque las mujeres son las reinas del hogar".
- c. "La pubertad produce cambios físicos en las mujeres y hombres"
- d. "Las mujeres dan de lactar; los hombres no".

2. ¿Cuáles podrían ser las posibles causas de discriminación laboral que sufren las mujeres?

Frente a ello, que alternativas de solución podría plantear:

3. ¿Considera que el modelo neoliberal ha influido en la situación laboral actual de las mujeres?

Si ☐

No ☐

¿Por qué? Fundamente su respuesta

RESOLUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE REFLEXIÓN

PRIMERA ACTIVIDAD DE REFLEXIÓN

1. **No** tiene una definición única, puede entenderse como:
 - A. Capacidad de adaptabilidad de la organización productiva (empresas flexibles).
 - B. Capacidad de las empresas de librarse de las regularizaciones públicas que limitan su libertad de gestión (retiro de la intervención estatal)
 - C. Aptitud de los trabajadores de cambiar de puesto de trabajo (trabajadores polivalentes)
2. a) V b) F c) F d) F
- 3.1 Proceso de reestructuración productiva.
- 3.2 Crisis económica.
- 3.3 Crisis capitalista y la reestructuración de este sistema como forma de solución

SEGUNDA ACTIVIDAD DE REFLEXIÓN

- 1) Puede definirse como la variante de una problemática social que implica ejercer presiones y situaciones de violencia y desigualdad contra las personas LGBTI en su espacio de trabajo o incluso negarles la oportunidad de participar en una convocatoria de empleo, solo por su orientación o identidad de género.
- 2) Se manifiesta de diversos modos. Puede ir desde situaciones de humillación, como bromas o ignorar a la persona, hasta formas más violentas y extremas como insultos e incluso golpes. Además, según las estadísticas, también se muestran otros tipos de discriminación laboral como la exclusión, la resistencia al pago de remuneraciones, etc.
- 3) Existe normatividad jurídica al respecto, tanto a nivel local, regional, nacional e internacional. En ese sentido, cuando se discrimina a personas LGBTI, principalmente, se están vulnerando sus derechos a la igualdad y a la no discriminación. De igual manera, el derecho al trabajo, con igualdad de trato y de oportunidades.
- 4) Es una cuestión generalizada según el país en el que se da. El Perú, por ejemplo, se ha caracterizado por ser un país históricamente desigual y conservador. Debido a esto, hasta ahora aún imperan conductas discriminatorias motivadas por los prejuicios, los estigmas, estereotipos, y cualquier tipo de violencia.

- 5) Lo más recomendable para combatirla debe ser la aplicación de la ley. Si bien existen algunas medidas para sancionar conductas discriminatorias contra las personas LGBTI en el entorno laboral, estas además de no ser suficientes, no llegan a cumplirse por carecer de una adecuada implementación, en favor de sus derechos humanos.

No obstante, algunas iniciativas en los últimos años en el Perú que se deben destacar provienen sobre todo del sector privado. Es el caso de empresas como Entel, Real Plaza, Intercorp, solo por mencionar algunas, que han logrado insertar políticas de inclusión laboral LGBTI para sus colaboradores, que buscan proteger y promover sus derechos humanos.

TERCERA ACTIVIDAD DE REFLEXIÓN

1. Conjunto de reglas en torno a las cuales una sociedad expresa los términos y lineamientos para su organización social, económica y política.
2. Por ser una pregunta abierta no tiene una respuesta única, pero los tópicos que podría diferenciar son los siguientes:
 - Contexto que les dio origen
 - Modelo normativo y de gobierno
 - Limitaciones
 - Deberes y derechos
3. Pregunta de reflexión personal, no tiene una única respuesta.
- 4.1 Carácter superior/ principios y postulados/deberes y derechos.
- 4.2 Norma del ordenamiento jurídico/sistema jurídico/formales del derecho.

CUARTA ACTIVIDAD DE REFLEXIÓN

1.
 - a. Presentación personal del servicio
 - b. Remuneración
 - c. Subordinación
2.

1-e	2-a	3-c	4-b	5-d
-----	-----	-----	-----	-----
3.

A. F	B. V	C. V	D. F
------	------	------	------

4. Contraprestación/trabajador/labor desempeñada/derecho individual/contrato
5. A) Temporales
B) Accidentales
C) De obra o servicio
D) De exportación ilimitado
6. Pregunta de reflexión personal, no tiene una única respuesta.

QUINTA ACTIVIDAD DE REFLEXIÓN

1. Libertad que tienen los trabajadores para construir sindicatos, afiliarse a ellos y recibir protección para el ejercicio de la actividad sindical.
2. 20
3.
 - A) **De empresa:** agrupa trabajadores que prestan servicios al mismo empleador sin importar oficio, profesión o especialidad que desempeñen.
 - B) **De actividad:** si agrupa trabajadores de la misma rama de actividad económica, sin importar tampoco el oficio, profesión o especialidad que desempeñen.
 - C) **De gremio:** si agrupa trabajadores que, laborando para diversas empresas, desempeñan el mismo oficio, profesión o especialidad.
 - D) **De oficios varios:** si agrupa trabajadores de diversas profesiones u oficios, sin importar la empresa para que laboren y si en una localidad, provincia o región no se alcanza el número mínimo legal para constituir otro tipo de sindicato.
4. Cuando en afilia a la mayoría absoluta de los trabajadores de su ámbito.
5. Conjunto de acciones y procedimientos orientados a la consecución de una Convención Colectiva. Se inicia con la presentación de un pliego petitorio que contendrá un Proyecto de Convención Colectiva y que será presentado no antes de 60 días ni después de 30 días calendario, anteriores a la fecha de caducidad de la convención vigente.
6.
 - a) Trato directo
 - b) Conciliación
 - c) Mediación:
 - c1) huelga
 - c2) arbitraje

- 
- 
7. Es la suspensión colectiva de trabajo, acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica, con abandono del centro de trabajo, con el objeto de defender derechos e intereses socioeconómicos y profesionales de los trabajadores. Las modalidades de huelga no amparados por ley son:

Paralización intempestiva, paralización por zonas o secciones neurálgicas, trabajo ó desgano a ritmo lento o reglamento, reducción deliberada del rendimiento, paralización con permanencia en centro de trabajo

8. Huelgas no amparadas por ley son consideradas atípicas, según el Proyecto de Ley General de Trabajo y a pesar de que no están prohibidas no se han promulgado. A diferencia de ello las huelgas legales son amparadas por ley e implica abstenerse totalmente de las actividades laborales. Durante la vigencia de la huelga el empleador no puede contratar trabajadores reemplazantes, ni retirar los bienes de la empresa, salvo tenga autorización judicial. Cabe explicar, que los contratos de trabajo quedan suspendidos sin afectar la antigüedad del trabajador.

Las preguntas 9 y 10 son de reflexión personal. Por tanto, no tienen una única respuesta.

BIBLIOGRAFÍA

Libros:

CGTP - IESI
Rodríguez, E
2004

Manual de Derecho Laboral
Secretaría de Defensa
pp 32

MINISTERIO DE TRABAJO
PROMOCIÓN Y EMPLEO
MTPE
2005

La Mujer en el Mercado Laboral
Fauno Editores S.A
pp 100

OFICINA INTERNACIONAL
DEL TRABAJO OIT
Valenzuela, M
1997

Equidad de Género y Trabajo de
la Mujer en América Latina
pp 41

CD Multimedia:

MANUELA RAMOS
2005

CD Multimedia: Promoción de
las Mujeres y Equidad de
Género: "Normatividad Internacional y
Nacional Vigente"

Internet:

<http://www.andalucía24horas.com/images/mujeres-internet-ordenadore.jpg>

<http://www.ugt.es/Mujer/mujer.html>

http://www.el-mundo.es/especiales/2002/03/sociedad/mujer_trabajadora/

<http://www.rebelion.org/sociales/mujer300601.htm>