

# 500 Dossier

Agenda Laboral

Análisis Laboral

Registro ISSN 2074-2568  
(Versión Impresa)

DESDE 1977 AL SERVICIO DEL PAÍS

## LA AGENDA LABORAL EN DOSSIER 500

ANÁLISIS LABORAL llegó a la edición 500 con el concurso de sus suscriptores y el vivo recuerdo de la Dirección –hasta su partida– del querido maestro Luis Aparicio Valdez, quien la dotó de una identidad y contenido inéditos en América Latina.

Al cabo de todo este tiempo siempre hemos querido continuar con la obra del doctor Aparicio, asumiendo el reto de innovar una publicación sin igual en su campo. Y creo que lo hemos logrado satisfactoriamente durante cuatro décadas de labor continua.

Por eso, hemos querido celebrar este importante hito con la colaboración de instituciones y personas suscriptoras de la publicación, pues a lo largo de todos estos años han participado directa o indirectamente en el quehacer nuestro. Presentamos, una vez más, el concurso de destacados abogados, economistas, sociólogos, relacionistas industriales, psicólogos y otros profesionales del área de recursos humanos (peruanos y extranjeros) que marcan la pauta en el análisis sobre la normatividad y práctica del mundo del Derecho del Trabajo, especialmente en lo que respecta a los aspectos socioeconómicos y jurídicos.

Todos ellos han participado con importantes trabajos que plantean distintos puntos de vista de los tópicos actuales sobre la materia, intentando mostrar además elementos o instrumentos relevantes para desatar los nudos que afronta el mundo del trabajo, sea en el aspecto de diseño de políticas públicas, la legislación laboral, la gestión operativa o las implicancias económicas correspondientes.

Las contribuciones se han agrupado en una sección especial de las primeras ediciones del presente año, la que hemos denominado “Dossier 500”.

En cada trabajo hemos visto el vigor y la dinámica del mundo del trabajo y la seguridad social, influenciada activamente por el cambio de la economía mundial y de las nuevas formas de producción de bienes tangibles e intangibles, así como del cambio en el proceso y sentido de la relación producción/consumo, a lo largo del orbe.

Por ejemplo, es claro que como todo derecho surgido en el marco de la soberanía estatal, el Derecho del Trabajo ha sufrido un importante remezón en sus cimientos, en aquello que le da sentido y también en sus principios y fundamentos. Sin embargo, pareciera ser que su estructura lógica y su marco conceptual perviven –no sin pocas dificultades– en su tarea fundamental.

Sin embargo, como también muestran las reflexiones del “Dossier 500”, hay mucho esfuerzo conceptual por poner al día las relaciones de trabajo, planteando instrumentos que permitan lograr una creciente situación de justicia para los ciudadanos que están inmersos en esa dinámica, lo que significa finalmente apostar porque estas materias sean reales instrumentos para conseguir el sueño de que cada persona pueda desarrollar sus proyectos de vida en el marco del Estado Constitucional.

Finalmente, las conclusiones muestran el constante compromiso, que compartimos quienes elaboramos y leemos ANÁLISIS LABORAL, para aportar un grano de arena al desarrollo humano y organizacional. Tarea en la que estamos abocados todos nosotros desde siempre en AELE.

# La Mujer en el Mercado de Trabajo

MARTHA MONSALVE CUÉLLAR  
Presidenta ILTRAS e ILERA Colombia.  
Doctora en Derecho y Ciencias Políticas, Universidad La Gran Colombia. Consejera Técnica Asesora del Grupo Empleador en la Conferencia Internacional del Trabajo desde 1989

## Introducción

La mujer siempre ha estado trabajando; una breve mirada a la historia de la humanidad demuestra que la encontramos en el cuidado de los hijos, la casa y la familia.

Asimismo, en tiempos de recolección de frutos, realizaban labores del campo, ayudando a los hombres en esas tareas.

En tiempos de guerra se quedaban a cargo de la familia y debían procurar, además de cuidados, el sustento.

No podemos dejar de recordar a esas matronas, nuestros antepasados, como las mejores cocineras de quienes aprendimos todos los secretos de la culinaria que con el paso de los años y el desprecio de las tradiciones, ya poco queda.

La posibilidad para las mujeres de tener acceso, no solamente a la educación secundaria, sino también a algún tipo de formación como parteras, cuidadoras de niños, de personas adultas o de enfermos, sin preparación para ello o brindando servicio doméstico para familias acomodadas, que en tantas ocasiones tuvo las características del trabajo esclavo, porque no se pagaba remuneración alguna y obedecía a la migración del campo a la ciudad a cambio de dar vivienda y alimentación.

Cuando la mujer irrumpe en el campo de la formación técnica y profesional rompiendo grandes barreras del machismo imperante, fueron muchas veces criticadas y discriminadas en el acceso a la formación, pues no se concebía a una mujer fuera de casa ocupándose de tareas diferentes a las del hogar.

Ya capacitadas para el trabajo, empezaron a demostrar que estaban en condiciones de trabajar en casi todos los campos laborales, compitiendo con los hombres, porque debían mostrar que verdaderamente tenían capacidades para hacerlo. Grandes injusticias se dieron y pasaron largos

**Me sumo a las voces de felicitación para *Análisis Laboral* por este acontecimiento al superar las 500 ediciones en 41 años de labores ininterrumpidas, lo que además de satisfacción nos motiva mucho orgullo.**

años demostrando sus competencias para desempeñarse en las áreas para las cuales se capacitaron, pero fueron excluidas de algunos puestos de trabajo por no tener la estatura, la conformación física necesaria y por considerarse que eran trabajos solamente para hombres.

Han sido precisamente los fallos jurisprudenciales los que han venido no solo a reafirmar los contenidos de

los convenios, sino a ampliar de manera muy extensa los conceptos de discriminación entre seres humanos y que por razones de espacio no nos detendremos a analizar.

## Trabajo femenino no remunerado

El trabajo de la mujer, en el recuento que hemos hecho de los primeros tiempos y antes de que irrumpiera en las demandas y ofertas de trabajo –como preferimos denominar frente a los mismos principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que propugnan que el trabajo no es una mercancía y por tanto no debe hablarse de un mercado de trabajo–, no fue valorado, ni mucho menos remunerado. Esto es contrario con la definición de trabajo como actividad humana intelectual o material protegida generando el derecho del trabajo y, por ende, a la protección social, principio de la seguridad social, dando paso a los elementos de subordinación y remuneración adicionales de la relación laboral.

Por otro lado, muchos de esos trabajos identificados como femeninos, pero que con el tiempo hemos visto que son prestados por el sexo masculino, continúan siendo infravalorados cuando es una mujer quien lo realiza y menos aún, remunerado.

Poco comunes resultaban los peluqueros o estilistas de señoras, los encargados de limpieza, así como tampoco conductores de taxi o, inclusive, de medios pesados de

transporte público dentro de un concepto de igualdad en el trabajo y para el trabajo.

Ante el fenómeno demográfico del envejecimiento poblacional y la carencia de cuidadores de personas adultas o con otras capacidades, es urgente que se seleccione alguien de la familia, generalmente mujer, para que asuma esas funciones. Esta encargada no contará con un salario, por supuesto y, además, sacrificará sus aspiraciones personales de desarrollo profesional y de ingresos, por no poder trabajar y de realizarse como persona, ya que tampoco contará con tiempo para una formación profesional o técnica. No hay ninguna valoración para este trabajo, por el contrario, es una discriminación.

El trabajo doméstico nunca ha sido remunerado para el miembro de la familia que lo realiza, siendo que el Convenio 189° de 2011 adoptado por la OIT, sobre trabajadores domésticos, no consideró a los trabajadores familiares, sino a los que realizan las labores domésticas para terceros, no contemplando a aquellos que también están expuestos a accidentes de trabajo y enfermedades propias del trabajo y que no cuentan con protección social. En estos casos, se considera una obligación familiar o solidaridad, pero esa solidaridad resulta discriminatoria.

A raíz del mencionado Convenio 189°, se están dando casos de organizaciones de trabajadores domésticos buscando la protección. Conocimos una organización en Uruguay que defiende los derechos de las amas de casa, buscando la reivindicación del trabajo que realizan.

## Acceso de la mujer a la formación técnica, tecnológica y profesional

Consideramos que este sí es el gran paso de la mujer en procurar el reconocimiento de su capacidad humana, intelectual y material para atender con lujo y responsabilidad a la formación requerida, para acceder a las oportunidades de trabajo.

Para ello es importante compartir las experiencias de mi país Colombia, el cual si bien es cierto ha avanzado muchísimo en cuanto a la igualdad de trato y oportunidades por parte de las mujeres, pero también es preciso hacer mención de situaciones de profunda discriminación.

Las mujeres casadas tenían obligación de usar conforme a las normas del derecho civil el apellido del marido antecedido del posesivo "de", por ejemplo de Jiménez para indicar que era la esposa "del señor Pedro Jiménez", eso quedó por fortuna superado.

El derecho al voto fue alcanzado por las mujeres en Colombia en el año de 1957, es decir, estábamos bajo una *capitis diminutio* pues no éramos ciudadanas susceptibles de elegir ni ser elegidas.

Estas alusiones no se efectúan con un ánimo peyorativo, sino por el contrario como una labor reivindicativa de la Carta de Naciones Unidas de 1948 en la Conferencia de la ONU en Bogotá en abril que terminó con luctuosos hechos de violencia y desestabilización del país con el asesinato de un líder

muy reconocido y que el 10 de diciembre de 1948, con sus 30 artículos que constituyeron la declaración de derechos humanos, que en nuestro sentir supera la de 12 derechos fundamentales de la declaración de Filadelfia, la cual se ocupó de los 8 derechos de los trabajadores y 4 complementarios. Eso puede explicar por qué hoy hablamos más de Derechos Humanos que cobijan al ser humano como tal que solamente al trabajador, cuando el fenómeno de la transformación del trabajo, la forma de ofertarlo, de realizarlo, la segmentación de las empresas, la tercerización, el teletrabajo, el trabajo autónomo, la economía solidaria y el emprendimiento, nos conducen más al ser humano que realiza una labor intelectual o material y que requiere esa protección como tal.

Estos cambios de paradigmas nos llevan al análisis de los grandes cambios en el trabajo conocidos como revoluciones industriales que se refieren al cambio en las formas de trabajo y al uso de diferentes materias primas para llegar a la revolución 4.0 que estremece al mundo y que los académicos prefieren llamarla una era disruptiva del uso de las altas tecnologías en donde crear e innovar serán los verdaderos retos para todos.

## Inequidad en oportunidades salariales y de otras oportunidades

Fue necesaria una verdadera lucha para que las mujeres pudieran ser tenidas en cuenta para ciertos puestos de trabajo, por ejemplo el caso de una magistrada colombiana (caso Consejo Superior de la Judicatura) el cual conocí de cerca y quisiera dejar como precedente.

No obstante las normas establecidas sobre paridad, debemos dar cuenta de hechos que se dan aún hoy en día, inclusive en el seno de la OIT y de las altas cortes a nivel de mi país.

Con todo respeto por el pueblo español debemos recordar que por primera vez la Asociación Española de Derecho del Trabajo tiene una presidenta mujer, la doctora Maria Emilia Casas.

## Conclusiones

El mundo ha evolucionado a velocidades asombrosas, sin embargo hay aspectos en los que permanecemos estatuídos. Sobre todo en la evolución de las sociedades.

En general resulta inconcebible la discriminación que sufren las mujeres musulmanas y de otras culturas en donde en aras de la religión, la cultura o la idiosincrasia, se mantenga en una discriminación que atenta contra la calidad humana de las mismas.

Falta mucho terreno por andar, tenemos una gran confianza en los jóvenes de hoy, dirigentes del mañana, constructores de un mundo mejor, en donde la discriminación que atenta contra la justicia, la equidad y la igualdad de oportunidades desestabiliza la paz mundial; en las manos de ustedes está la construcción de un mundo mejor para ustedes y las generaciones venideras.

# Análisis Laboral

Aspectos Socioeconómicos y Jurídicos

## Análisis Laboral

Director Fundador Luis Aparicio Valdez Vol. XLII N° 404 Agosto 2018

### CERTIFICADO ÚNICO LABORAL PARA JÓVENES - CERTIJOVEN PARA LA INSERCIÓN AL MERCADO FORMAL

**Principales características**

- Es un documento que integra información a cargo del Estado relevante para la contratación laboral.
- Se emite gratuitamente por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPPE).
- Los beneficiarios son jóvenes entre 18 y 29 años, a fin de facilitar su inserción en el mercado de trabajo, a nivel nacional.
- Brinda información oficial sobre los datos de identidad, antecedentes penales, paratos y judiciales, educación (trayectoria educativa) y experiencia laboral.
- Como documento electrónico será firmado digitalmente, pudiendo validarse su autenticidad.

**Implementación y desarrollo**

- Mediante Decreto Supremo se puede ampliar la información oficial que se incorpora al CERTIJOVEN.
- Se han iniciado medidas de seguridad para cumplir la Ley de Protección de Datos Personales.
- Todas las entidades de la Administración Pública que poseen información relevante para la implementación del CERTIJOVEN, deben poner a disposición de manera gratuita y permanente.

Fuente: Decreto N° 1375 Elaboración: Análisis Laboral

**41 AÑOS**

MODELOS DOCUMENTOS Documento de Análisis Laboral

10 de MAYO 2018

### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (continuado)

Identificación	Descripción	Observaciones
1	1.1. Descripción de la actividad	
2	2.1. Descripción de la actividad	
3	3.1. Descripción de la actividad	
4	4.1. Descripción de la actividad	
5	5.1. Descripción de la actividad	
6	6.1. Descripción de la actividad	
7	7.1. Descripción de la actividad	
8	8.1. Descripción de la actividad	
9	9.1. Descripción de la actividad	
10	10.1. Descripción de la actividad	

### PRINCIPALES BENEFICIOS LABORALES DESVACACIONES Y GRATIFICACIONES LEGALES

AELE

### EXTINCIÓN DE LA RELACION LABORAL

AELE

### JORNADA DE TRABAJO

AELE

### SEGURIDAD SALUD EN EL TRABAJO

AELE

### LA FALTA GRAVE LABORAL

AELE

### ACTOS DE HOSTILIDAD

AELE

### MODALIDAD FORMATIVA LABORAL

AELE

### ACTUACIONES INSPECTIVAS

AELE

### PRESTACIONES ECONOMICAS EN SEGURIDAD

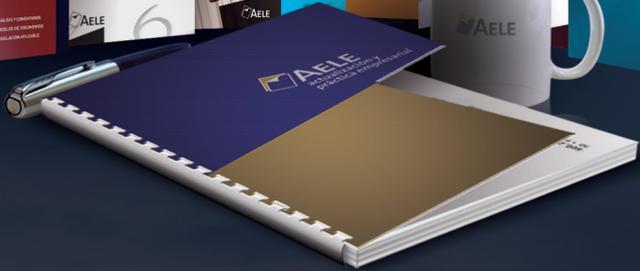
AELE

### MULTA PAUCAS

AELE

### INDICE DE DESARROLLO HUMANO COMPONENTE

AELE



Revista ANÁLISIS LABORAL / Perú  
Publicación miembro de International Association of Labour Law Journals (IALJ)  
Redacción: Av. Pedro de Osma 402, Barranco, Lima 04, Perú.  
Suscripciones: 480-0626 (anexo 405)