

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



“LA FEMINIZACIÓN DE LOS REGÍMENES LABORALES
ESPECIALES EN EL PERÚ Y SU REGULACIÓN: EN
BÚSQUEDA DE UN CAMBIO”

Tesis para optar el grado de Magíster en Derecho del
Trabajo y de la Seguridad Social

AUTORA

Adriana Lucia Gianotti Paredes

ASESORA

Marlene Molero Suárez

JURADO

Sergio Quiñones Infante

Estela Ospina Salinas

LIMA - PERÚ

2017

RESUMEN EJECUTIVO

La presente tesis tiene por objeto abrir y desarrollar una nueva línea de investigación, enfocando la regulación de ciertos regímenes laborales especiales (RLE) desde el punto de vista de la mujer y desde la crítica de Katharine MacKinnon al derecho, es decir, cuestionando la supuesta neutralidad de éste. Así, en el caso de la legislación laboral peruana, podemos apreciar que la regulación laboral es construida a través del modelo de un trabajador hombre, sin pobreza de tiempo generada por la asignación histórica de un rol social de cuidado, que no es víctima de violencia y que no asume la carga biológica de la reproducción.

Esto tiene como consecuencia que la legislación no permita contemplar las características de vida de las mujeres y acentúe su condición de vulnerabilidad en todos los aspectos. Respecto al caso peruano y la legislación laboral, esto perjudica a las trabajadoras, al acentuar la situación de desigualdad de género.

Para ello, la investigación se centra en un análisis teórico, sustentado estadísticamente, de los patrones de vida de las mujeres que laboran en los RLE, y las dificultades que sufren como consecuencia del recorte de sus derechos. Se analizan las características particulares del régimen laboral agrario, los contratos de exportación no tradicional, el régimen laboral de los trabajadores y trabajadoras del hogar y el régimen MYPE, todo desde el punto de vista de la mujer.

Nuestra investigación busca plantear la pregunta por la mujer de manera transversal a los RLE, valiéndonos de determinados factores que hemos podido identificar en los diferentes estudios nacionales e internacionales revisados (entre ellos Banco Mundial 2012 y CEPAL 2014). Dichos factores son considerados como las principales características de vida de las mujeres que limitan una adecuada incorporación y desarrollo en su trabajo, los cuales son el uso del tiempo, la maternidad y la violencia de género.

ÍNDICE

ABREVIATURAS	6
INTRODUCCIÓN.....	7
CAPITULO I.....	11
1. Marco Teórico.....	11
1.1 Feminización del mercado de trabajo y flexibilización laboral.....	11
1.1.1. La Feminización del mercado de trabajo.	13
1.1.2. Características de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo 15	
1.2. Paradigma de trabajador en el derecho del trabajo.....	23
1.2.1. Patriarcado	23
1.3. La pregunta por la mujer como método jurídico de análisis de los RLE: Metodología	27
1.3.1. El feminismo jurídico.....	27
1.3.2. El proceso metodológico de la pregunta por la mujer.	29
1.4. Principales aspectos que dificultan el acceso y desarrollo laboral de las mujeres.....	30
1.4.1. El Uso del Tiempo en el Perú	30
1.4.2. La maternidad y el trabajo en los RLE	35
1.4.3. La Violencia de género o violencia contra las mujeres.....	38
CAPITULO II.....	40
2. Análisis descriptivo de los RLE	40
2.1. Base normativa y ámbito de aplicación de los RLE	42
2.1.1. Régimen Agrario.....	42
2.1.2. Régimen Laboral para la Micro y Pequeña Empresa (Régimen MYPE) 43	
2.1.3. Régimen laboral de las trabajadoras y trabajadores del hogar	43
2.1.4. Contratos de exportación no tradicional.....	44
2.2. Remuneración y beneficios sociales	45
2.3. Protección social: salud y pensiones.....	46
2.4. Estabilidad laboral.....	47
2.5. Principales argumentos críticos a la normativa de los RLE	48
CAPITULO III.....	53
3. Análisis de las características de vida de las mujeres desde la legislación y aplicación normativa de los RLE.....	53
Uso del Tiempo	
3.1 El recorte de las vacaciones y el uso del tiempo en las mujeres.	54
3.2 Seguridad Social en Pensiones y uso del tiempo.....	56
3.3 Las labores temporales en los RLE desde las características de vida de las mujeres.....	58
Maternidad	
3.4 Los subsidios por maternidad y por incapacidad temporal para el trabajo y el régimen de la microempresa. El SIS como alternativa para garantizar la formalización de las MYPES.	61
3.5 La lactancia materna en los RLE – lactarios en centros de trabajo con más de veinte (20) trabajadoras en edad reproductiva.	64

Violencia de género	
3.6 Los salarios reducidos como límite a la autonomía económica y perpetuación de la violencia de género.	66
3.7 La violencia de género, ausentismo, rotación, baja productividad, asociada a los contratos temporales en los RLE.	69
3.8 Repercusiones de la violencia de género en la salud de las trabajadoras – Desventaja al no contar con un asistente social en las empresas con menos de 100 trabajadores.	71
Puntos adicionales asociados a las actividades económicas de los RLE estudiados.....	73
A. Maternidad y adecuación de las labores como parte de una política adecuada de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	73
B. Tratos peyorativos y actitudes discriminatorias como formas de violencia de género en algunos RLE.....	74
CONCLUSIONES.....	81
BIBLIOGRAFÍA.....	85
A. Fuentes primarias	85
B. Fuentes de consulta.....	89
C. Instrumentos normativos.....	98



AGRADECIMIENTOS

A mi mamá, a mi papá y a mi abuela Irma.

A Marlene Molero, mi asesora, por sus buenos consejos y por su paciencia.

A las amigas y amigos que discutieron conmigo sobre este tema.



ABREVIATURAS

BM: Banco Mundial.

ENAHO: Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza.

ENUT: Encuesta Nacional de Uso del Tiempo.

ESSALUD: Seguro Social de Salud.

INEI: Instituto Nacional de Estadística e Informática.

MIMDES: Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social.

MIMP: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

MTPE: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

MYPE: Micro y pequeña empresa.

OIT/ILO: Organización Internacional del Trabajo.

PBI: Producto Bruto Interno.

PEA: Población Económicamente Activa.

PEAO: Población Económicamente Activa Ocupada.

RLE: Regímenes laborales especiales.

RMV: Remuneración mínima vital.

SIS: Seguro Integral de Salud. TC: Tribunal Constitucional.

TCE: Tribunal Constitucional Español.

TFNR: Trabajador o trabajadora familiar no remunerado/a.

UIT: Unidad Impositiva Tributaria.

INTRODUCCIÓN

La brecha entre el porcentaje de mujeres y hombres trabajadores se ha reducido en los últimos veinte años. De acuerdo con las cifras del INEI (2015), se incrementó de 1997 al 2015 en más de 7 puntos porcentuales, pasando de un 54,7 a un 62,3 por ciento, mientras que la tasa de participación masculina se incrementó sólo un punto porcentual, pasando del 80 al 81 por ciento. La economía nacional se ha beneficiado de la inclusión masiva de las mujeres al mercado laboral, prueba de ello es que el PBI nacional ha venido incrementándose desde 1994 (INEI 2015). No obstante, aún sigue existiendo una marcada división de labores entre hombres y mujeres en algunas ocupaciones.

Este fenómeno de incorporación de las mujeres al mercado laboral, ha sido denominado por Standing (1989) como un proceso de “feminización” del mercado de trabajo. En el caso peruano, se ha dado de forma simultánea al proceso de flexibilización laboral, que trajo consigo la creación de los RLE, los cuales precarizan los derechos laborales en comparación con el régimen laboral general.

En el Perú, se han venido analizando, a través de diversos estudios y jurisprudencia laboral y constitucional, a los regímenes laborales especiales (RLE) desde numerosos puntos de vista, incluidos el deber de justicia, de la protección de los derechos de los trabajadores y desde su constitucionalidad. Así, por ejemplo, el TC ha abordado la cuestión de si algunos RLE son legítimos constitucionalmente (Exp. 0027-2006-PI), específicamente pronunciándose sobre los regímenes agrario y MYPE. Sin embargo, aún no se ha analizado a los RLE desde las características de vida de sus trabajadoras.

Siguiendo los postulados generales de Mackinnon (2014) y aplicándolo al caso de la legislación laboral peruana, podemos apreciar que la regulación laboral es construida, salvo aquellas regulaciones que otorgan determinadas medidas de protección relacionadas con la maternidad y lactancia, pensando en un modelo de trabajador que no es neutral. Es el modelo de un trabajador hombre,

sin pobreza de tiempo generada por la asignación histórica de un rol social de cuidado, que no es víctima de violencia y que no asume la carga biológica de la reproducción.

Tal como ha sido puesto en evidencia por Mackinnon (2014), construir legislación o desarrollar políticas públicas bajo un paradigma masculino, no permite contemplar las características de vida de las mujeres y acentúa su condición de vulnerabilidad en todos los aspectos. Respecto al caso peruano y la legislación laboral, esto perjudica a las trabajadoras, al acentuar la situación de desigualdad de género.

La tesis busca revisar las características de vida de las trabajadoras de los RLE a través del método jurídico feminista denominado “La pregunta por la mujer”, perfeccionado por la profesora Katharine Bartlett, el cuál ha sido diseñado para identificar ciertas fallas en el derecho que podrían poner en desventaja a las mujeres, pero además brindar algunas recomendaciones que podrían ayudar a desarrollar cambios legislativos y políticas que prevean y reviertan estas fallas.

Para ello, enfocaremos nuestra investigación en la búsqueda de los patrones de vida de las mujeres que laboran en los RLE, y las dificultades que sufren como consecuencia del recorte de sus derechos. Cabe recalcar que se ha realizado un análisis teórico de las mencionadas dificultades, a través de los diferentes autores, informes y estadísticas analizadas, no así un estudio de casos, pese a que se realizaron algunas visitas de campo. Ello, sin perjuicio de que en el futuro se pueda enriquecer este estudio, dando un acercamiento más casuístico a la presente tesis.

Se analizarán principalmente, pero no limitativamente las características particulares del régimen laboral agrario, los contratos de exportación no tradicional, el régimen laboral de los trabajadores y trabajadoras del hogar y el régimen MYPE, desde el punto de vista de la mujer.

Nuestra investigación busca plantear la pregunta por la mujer de manera transversal a los RLE, valiéndonos de determinados factores que hemos

podido identificar en los diferentes estudios nacionales e internacionales revisados (entre ellos Banco Mundial 2012 y CEPAL 2014), que son considerados como las principales características de vida de las mujeres que limitan una adecuada incorporación y desarrollo en su trabajo.

Buscamos reconocer las características particulares de los RLE, y plantear la pregunta por la mujer desde la aplicación actual de las normas legales, para así poder aportar dicha visión en las futuras reformas legislativas y políticas públicas de trabajo en general.

Este no es un análisis de ponderación de derechos, ni de búsqueda de factores numéricos que sustenten un impacto adverso en las mujeres. Si bien la tesis hace recurso a las estadísticas que, a nuestro entender, son importantes para entender la participación femenina en el mercado laboral y las brechas de género existentes, el objetivo principal de ésta tesis es identificar las características de vida de las mujeres que perjudican su acceso y/o sus condiciones de participación en el mercado laboral, y cruzar dicha data con las principales características que a efectos laborales tienen los RLE. Así, la hipótesis de la que parte la tesis es que, desde el recorte de derechos laborales existente en los RLE, las mujeres se ven perjudicadas de manera particular por los roles socialmente establecidos.

En el primer capítulo abordaremos el marco teórico, empezando con la descripción de los orígenes de la feminización del mercado de trabajo y del fenómeno de la flexibilización laboral, enmarcado en la explicación del androcentrismo normativo existente en las normas laborales peruanas. Asimismo, revisaremos las estadísticas del actual mercado de trabajo femenino en el Perú, nos acercaremos a la metodología de la pregunta por la mujer y a las características de vida de las mujeres que hemos podido identificar, lo cual nos servirá de base para el posterior análisis.

Por otra parte, en el segundo capítulo analizaremos la data que nos provee la regulación de los regímenes especiales y algunas críticas que diversos autores han apreciado a partir de ella.

Finalmente, en el tercer capítulo analizaremos de qué forma el menoscabo de derechos laborales que se presenta en los RLE, afecta de manera especial a las mujeres trabajadoras. Esto, desde tres ejes semi comunes o características de vida identificadas: el uso del tiempo, la maternidad y la violencia de género.



CAPITULO I

1. Marco Teórico

En este capítulo se abordan las bases teóricas sobre las cuales elaboraremos nuestros cuestionamientos a las disposiciones normativas de los RLE desde el punto de vista de la mujer. En la primera sección vamos a introducirnos al proceso de feminización del mercado de trabajo peruano y su relación con el fenómeno de la flexibilización laboral. Asimismo, veremos el rol que los RLE han desempeñado en el proceso de flexibilización de nuestras instituciones laborales.

Posteriormente, veremos en cifras cómo el mercado de trabajo actual está representado, teniendo en consideración la participación femenina y las principales circunstancias que perpetúan la brecha de género en el Perú. Por ejemplo, el uso del tiempo, la brecha salarial, la protección social y la violencia de género, lo cual más adelante servirá de base para nuestro análisis de los RLE. Finalmente, nos referiremos a la metodología de la pregunta por la mujer y su ubicación dentro de los métodos jurídicos feministas y a las características de vida de las mujeres que hemos recogido en los diversos informes revisados.

1.1 Feminización del mercado de trabajo y flexibilización laboral.

A manera de contextualización de este primer acercamiento teórico, coincidimos con Standing (1989) en identificar que, desde hace más de dos décadas, se han dado cambios en la economía a nivel mundial que tuvieron un impacto en el mercado de trabajo, los cuales nos llevaron a una “constante competitividad entre los mercados nacionales debido a la creciente globalización, y a una lucha por combatir la informalidad”.

En efecto, antes de estos cambios, comenta Standing (1989) que “el comercio tomaba parte entre países con similares costos o similares derechos laborales. A partir de los años 70's la economía global se abrió al comercio internacional más competitivo, con países que tenían bajos costos laborales, los cuales incorporaron una más dura competencia”. Este contexto de competitividad, generó que se

debiliten los derechos y beneficios otorgados a los agentes del mercado que se encuentran “más vulnerables en el mercado de trabajo de los países industrializados.” Este fenómeno se dio a conocer por Standing 1989, como la “flexibilización laboral”.

Ahora bien, de acuerdo con Ermida (2000), el fenómeno de la flexibilización laboral tiene orígenes homogéneos alrededor del mundo, y se ha generalizado a nivel global desde hace ya varias décadas¹. A decir de éste mismo autor “en Europa, la flexibilización se empezó a dar a través de la contratación, jornada de trabajo y contenido salarial” (Ermida, 1992). Esta corriente llegó a América Latina y específicamente al Perú en la década de los 90.

En el Perú, esta década marcó un antes y un después en la regulación laboral. La flexibilización tuvo un hito histórico con la dación del decreto legislativo N° 674, Ley de Promoción de la Inversión Privada de las Empresas del Estado, produciéndose así una proliferación de los despidos de trabajadores en dichas empresas ahora privatizadas. Luego, iría en aumento constante una corriente de protección relativa contra el despido, legitimada en la Constitución Política del Perú del año 1993, y posteriormente con la dación de diversas normas, entre las cuales el Decreto Ley 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, y el Decreto Legislativo 728, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Pero la flexibilidad obedeció no sólo a la competitividad internacional de los países, sino también, de forma más reciente, a la búsqueda de una disminución en los niveles de informalidad laboral. En opinión de Cuadros (2016), en los últimos 13 años ha predominado el enfoque que establece que la reducción de beneficios laborales –o costos laborales extra salariales desde el punto de vista económico- a través de la creación de RLE, constituye el principal incentivo para reducir la informalidad laboral.

¹ El proceso de flexibilización del derecho laboral consiste en la eliminación, disminución, aflojamiento o adaptación de la protección laboral clásica, con la finalidad de incrementar la competitividad empresarial. De acuerdo a Ermida (2000), éste se produce de múltiples formas, a través de la disminución o eliminación de derechos laborales o a través de la posibilidad de disposición de los preceptos legales, a través de acuerdos colectivos o individuales, generalmente, la voluntad unilateral del empleador.

Ante la presión por la competitividad en los mercados internacionales y la búsqueda por reducir la informalidad, la consecuencia de la flexibilización laboral cae por su propio peso, aunque como un remedio inmediato que, tal como menciona Quiñones (2012), “significó para los empresarios una mejor maniobra y disposición sobre su fuerza de trabajo, mientras que para los trabajadores significó incertidumbre sobre su futuro laboral y una menor disponibilidad de tiempo para su vida personal o cotidiana”. Así, dentro de las principales instituciones que fueron parte de este proceso de flexibilización, Villavicencio y Tostes (2012) resaltan, por ejemplo:

- “Eliminación de la estabilidad laboral de entrada, rompiendo el principio de causalidad que llevaba a adecuar el tipo de contrato (indefinido o a plazo fijo) a la naturaleza de la labor (permanente o temporal), con lo que no solo se incrementaron a las modalidades de labor temporal, sino que se permitió la contratación temporal para labores permanentes (con el contrato de inicio o incremento de actividades)”.
- “Eliminación de la estabilidad laboral de salida y sustitución por un régimen de despido libre indemnizado”.
- “Tutela Colectiva: Imposición de un modelo ultra restrictivo de la posibilidad de crear sindicatos”.

Ante estos fenómenos globales, en el Perú, hay evidencia estadística de que no se atendió a la búsqueda de una compatibilidad entre el incremento en la productividad con disminución de costos empresariales, por un lado, y los perjuicios potenciales y reales a ciertos colectivos que son vulnerables debido a ciertas circunstancias pre existentes en la sociedad, como explicaremos a continuación.

1.1.1. La Feminización del mercado de trabajo.

De forma paralela al fenómeno de la competitividad y el afán por reducir los mercados informales, surge la feminización del mercado de trabajo. Al respecto, adoptamos la conceptualización de Standing, quien postula que el mercado se ha “feminizado”, debido a que se dio la masiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, la cual a su vez estuvo acompañada, justamente, de la

tendencia mundial hacia la desregulación del mercado laboral y precarización del empleo. (1989:1093).

Lo dicho por Standing se verifica en el caso peruano, en el que las mujeres están sobre representadas en los trabajos precarios, como es el caso de su mayor presencia en el trabajo familiar no remunerado (TFNR) (17,8% frente a 5,9% de hombres pertenecientes a la PEAO), en las empresas con menos de 5 trabajadores (69,5% de mujeres frente a 61, 4% de hombres), que ganen 28,6% menos que los hombres y que sólo el 26,9% de la PEAO se encuentra cubierta por un sistema de pensiones, mientras que en los hombres el porcentaje es de 39,1% (datos del INEI, 2015), entre otras variables tan determinantes como estas y que se verán en el siguiente punto cuando veamos las características de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Esta realidad guarda relación con las dimensiones de vulnerabilidad que desarrolla Standing (1989) respecto al impacto en las mujeres de la flexibilidad laboral:

Vulnerables en cuanto a sus ingresos y a la inseguridad en el empleo.	Las mujeres, sobre todo en las empresas agrícolas o de menor escala, son mal pagadas o simplemente no reciben remuneración alguna. Este problema se acrecienta por la desregulación de este tipo de empresas, a diferencia de las grandes empresas, a las que la desregulación no les afecta porque se encuentran bajo el ámbito de las legislaciones laborales generales o "comunes".
Vulnerables a la pérdida de habilidades de trabajo y habilidades sociales	Se da una confluencia entre las labores domésticas y las condiciones de trabajo precarias que pueden afectar su salud por temas de "salubridad o seguridad", lo cual genera un "envejecimiento prematuro".
Vulnerabilidad a ser "invisibles".	Las mujeres generalmente forman parte de la fuerza de trabajo de pequeñas empresas familiares de agricultura o negocios a pequeña escala que muchas veces no son reconocidos a la hora de legislar o de implementar "políticas de alcance nacional".
Vulnerables al "status" social.	Las mujeres pobres son las que ocupan, por lo general, las labores más precarias en cuanto a derechos laborales, e incluso forman parte de las labores "no formales".

Vulnerables a ser marginadas en el mercado de trabajo y a ser pobres	Por la división de poderes existente dentro de su hogar.
Vulnerables por su situación laboral	Ya que las mismas condiciones de trabajo, tales como las largas jornadas o las actitudes discriminatorias, las perjudican.

Elaboración propia, con base en la descripción de vulnerabilidades postulada por Standing, 1989.

Basándonos en lo anterior, podemos afirmar que los trabajos precarios que se creen como consecuencia de la flexibilización laboral, tendrán un impacto directo en el estrato más vulnerable de la sociedad y en aquellos colectivos que no pueden afrontar el costo de la competitividad que ha sido trasladado de las empresas a los individuos. Las mujeres se encuentran sobre-representadas en esta categoría.

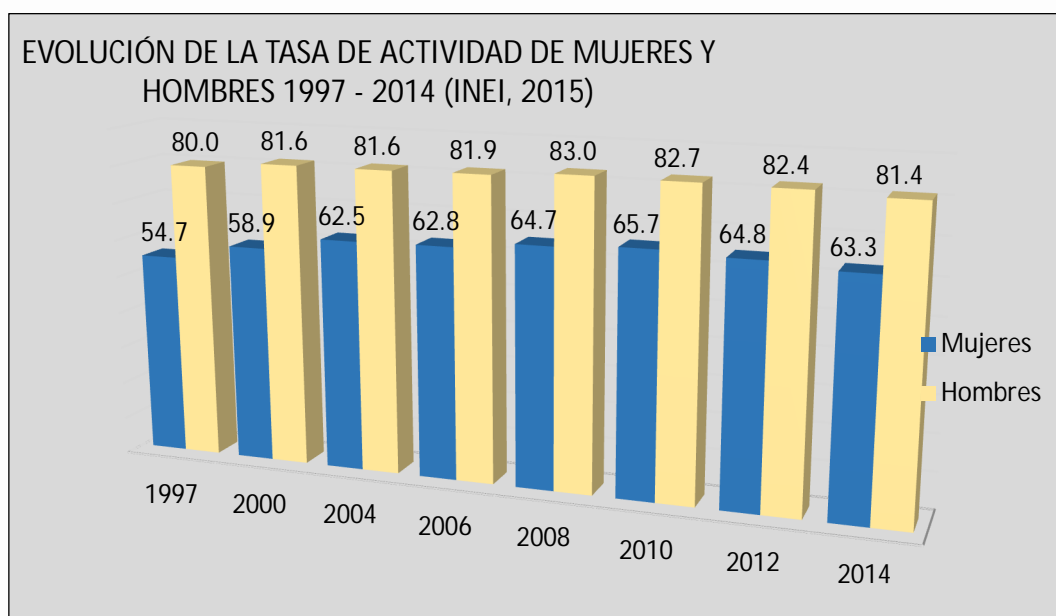
1.1.2. Características de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo

Si bien la participación de la mujer en el mercado laboral ha tenido un aumento constante, la brecha de participación laboral respecto a la de los hombres es aun considerable. De acuerdo con el INEI, del 1997 al 2015, la tasa de participación femenina, que es el porcentaje de mujeres activas respecto del total de mujeres en edad de trabajar, se incrementó en más de 7 puntos porcentuales, pasando de un 54,7% a un 62,3%, mientras que la tasa de participación masculina se incrementó sólo un punto porcentual, pasando de 80% a 81%.

Si bien el incremento más significativo de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo tuvo lugar entre los años 1997 y 2000, la tasa siguió aumentando de manera sostenida hasta el año 2010, donde alcanzó el pico de 65,7%, decayendo ligeramente en años posteriores. No obstante, se puede verificar el contraste respecto a la participación masculina, donde se verificó un incremento ligeramente en el año 2008, para luego decaer de manera sostenida hasta el 2015.

El incremento de la participación masculina en el año 2008, si bien no afectó significativamente a la participación femenina, podría dar indicios que la crisis

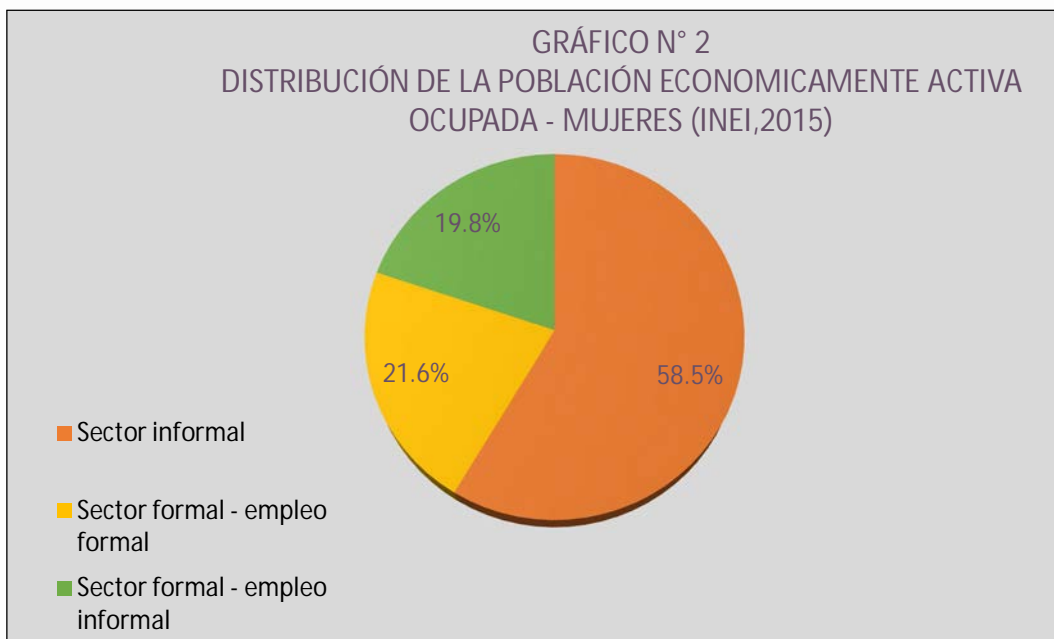
económica de ese año pudo tener alguna influencia en el incremento del empleo masculino. Según un estudio de Oxfam (2009), la respuesta de los gobiernos a la crisis económica (donde podemos ubicar al Perú) se enfoca en proyectos de infraestructura y construcción, que benefician al incremento del trabajo masculino exclusivamente.



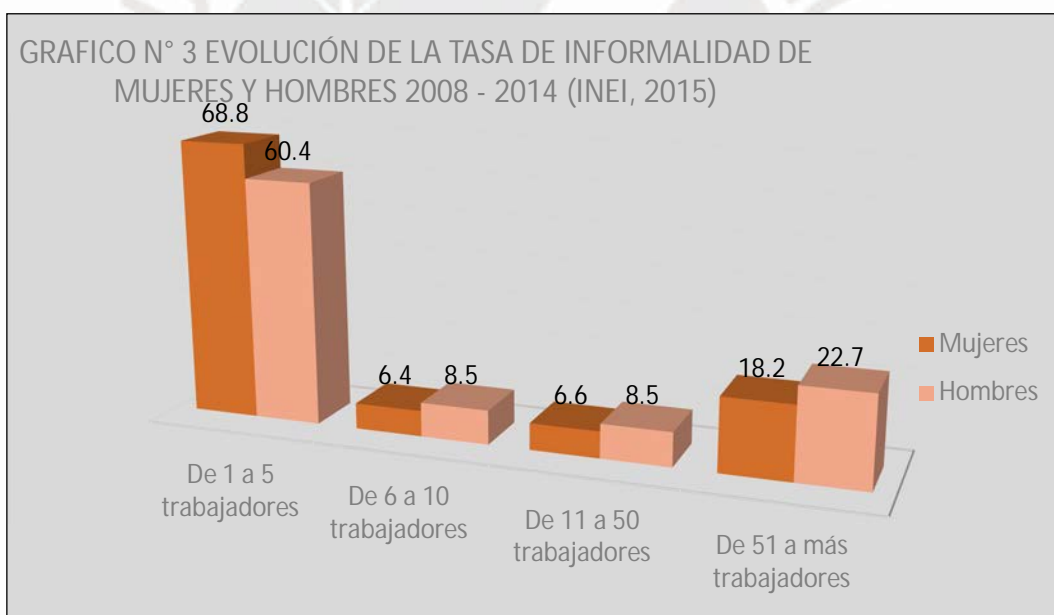
Elaboración propia, con base en la encuesta INEI 2015.

Asimismo, sobre la población económicamente activa ocupada (PEAO)² femenina, las cifras de INEI 2015 nos muestran que al año 2014 se encuentra empleada mayoritariamente en el sector informal (58,5%). Además, dentro del sector formal, hay una subdivisión interna entre las mujeres que tienen empleo formal, esto incluye beneficios sociales en alguna medida y seguridad social (21,6%) y aquellas que tienen empleo informal dentro del sector formal (19,8%). Gráfico 1. Es decir, si bien se ha incrementado el empleo de mujeres en los últimos años, se tiene más empleo informal en mujeres (78,4%) que en la PEAO de hombres (71,1%), al sumar tanto el empleo en el sector informal con el empleo informal dentro del sector formal.

² PEAO total 15,541Mil, PEAO femenina 6,822Mil, PEAO masculina 8,720Mil. (INEI, 2015).



Elaboración propia, con base en la encuesta INEI 2015.



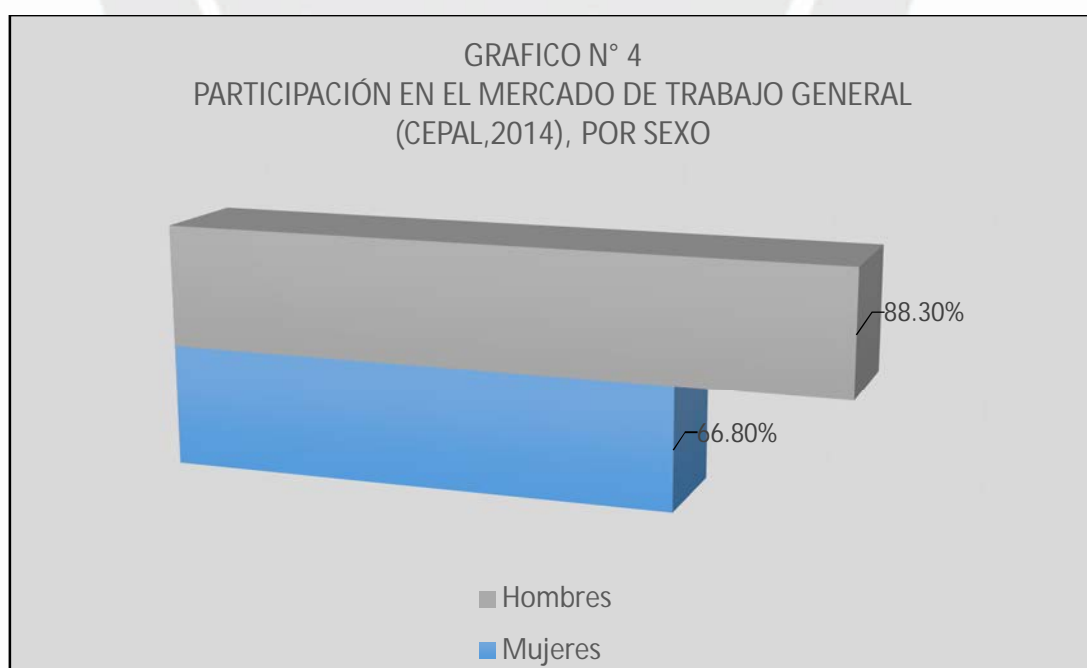
Elaboración propia, con base en la encuesta INEI 2015.

Asimismo, como característica de este sector ocupado de la PEA, vemos que el incremento de mujeres se habría dado mayoritariamente en el sector de empleo formal, ya que, como observamos en el GRÁFICO N° 3, la tasa de informalidad (compuesta tanto por el empleo en el sector informal, como por el empleo informal en el sector formal) ha disminuido en varios puntos porcentuales tanto para hombres como para mujeres.

Respecto de la ocupación de puestos nuevos, CEPAL muestra que de los puestos de trabajo nuevos, creados entre el año 2001 y 2010 en el Perú, el 52,5% fueron ocupados por mujeres y el 47,5% fueron ocupados por hombres. Sin embargo, no obstante el crecimiento en el mercado laboral femenino, éste mismo informe muestra que el 51% de mujeres y el 31,4% de hombres se encuentran ocupando puestos que califican como de menor calidad. Estos son, según el informe, los trabajadores independientes no profesionales, técnicos, administrativos, servicio doméstico y trabajadores familiares auxiliares.

Otro aspecto importante de la participación de las mujeres en el mercado, retomando las cifras del INEI (2015), es que los porcentajes de trabajo familiar no remunerado (TFNR) son bastante altos en las mujeres (17,8%) en comparación con los hombres (5,9%). De acuerdo con este informe, las mujeres tienen mayor presencia en trabajos de baja productividad.

Según INEI 2015, también las mujeres tienen más presencia en las empresas de menos de cinco (5) trabajadores (69,5%) y tienen menor presencia en las empresas de más de cincuenta (50) trabajadores (18,5%).



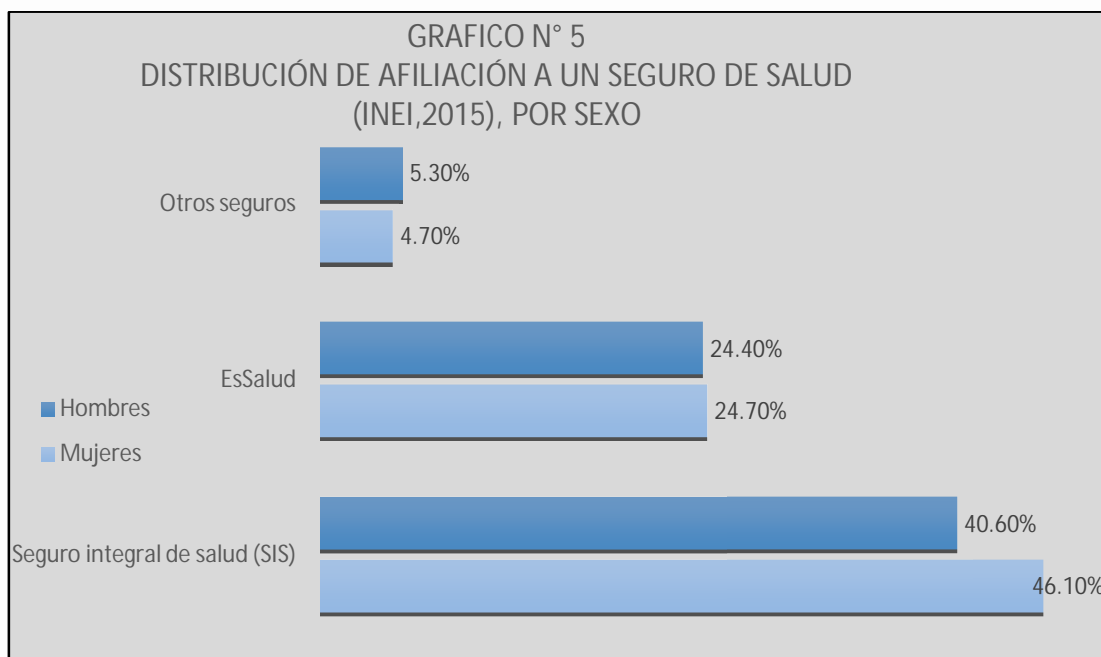
Elaboración propia, con base en el informe CEPAL 2014.

1.1.2.1. Protección social

En relación con el trabajo formal y las prestaciones de salud de los afiliados a alguno de los sistemas existentes, así como sus beneficiarios, de acuerdo con el informe brechas de género (INEI, 2015), al año 2015 el 75,5% del total de mujeres y el 70,3% del total de hombres tienen un seguro de salud, dentro de los cuales el 46,1% de mujeres y el 40,6% de hombres es atendido por el Seguro Integral de Salud (SIS), mientras que el 24,7% de las mujeres y el 24,4% de los hombres son atendidos por EsSalud. El 4,7% de las mujeres y el 5,3% de los hombres tienen otra clase de seguro de salud. Gráfico 3.

La afiliación al SIS, además de ser un seguro de salud gratuito para personas de escasos recursos, es también una opción para el aseguramiento de los trabajadores de las microempresas registradas en el REMYPE, a un costo bajo para los empleadores. Dicha afiliación debe ser realizada por el conductor o representante de la microempresa y brinda financiamiento únicamente para prestaciones de salud y apoyo de reembolso económico en caso de sepelio. No otorga ninguna clase de subsidios.

El informe INEI 2015 también nos muestra que, en relación con los aportes pensionarios, el 26,9% de la PEAO femenina se encuentra cubierta por un sistema de pensiones, marcadamente bajo en relación al porcentaje de hombres cubiertos por un sistema de pensiones, que asciende al 39,1% de la PEAO masculina.



Elaboración propia, con base en la encuesta INEI 2015.

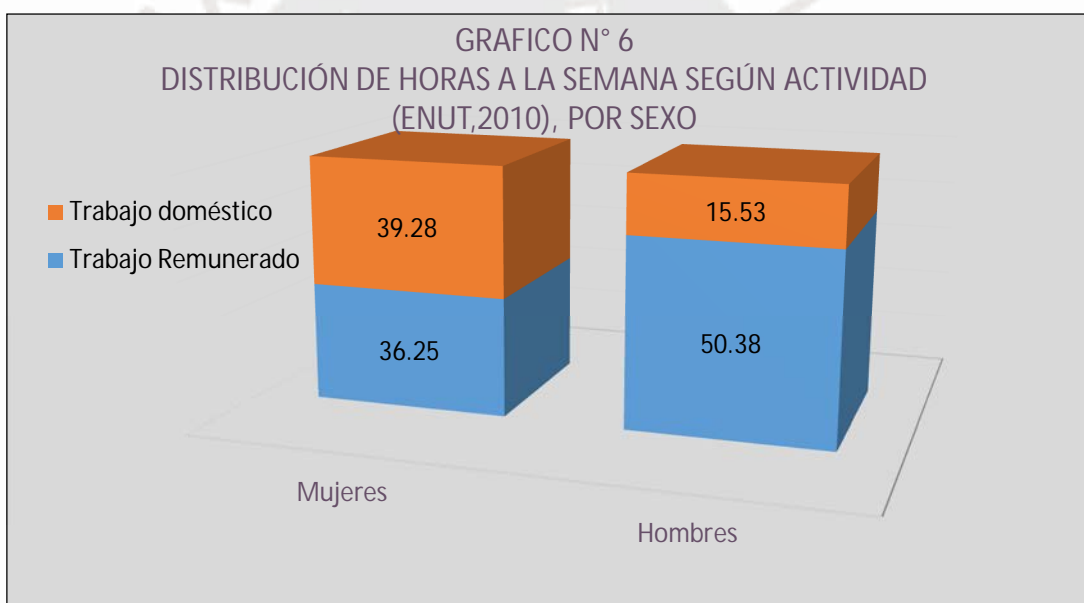
1.1.2.2. Uso del tiempo

El uso del tiempo en el Perú, diferenciado por sexo, es un factor imprescindible para nuestro estudio. Actualmente contamos con los resultados de la ENUT 2010, que mide la carga global de trabajo de hombres y mujeres y su distribución. Este concepto de carga global de trabajo hace referencia al tiempo dedicado tanto al trabajo remunerado como al trabajo doméstico no remunerado y su distribución se realiza por sexo, para medir el impacto que actualmente tiene el trabajo doméstico no remunerado en las mujeres. (Manuela Ramos, 2013).

La distribución de la carga global de trabajo en el Perú, según los resultados de la ENUT, es desigual entre mujeres y hombres. Las mujeres dedican menos tiempo al trabajo remunerado y más tiempo a la realización de actividades domésticas no remuneradas y al cuidado de personas dependientes; mientras que los hombres le dedican a esta misma actividad menos tiempo y más tiempo al trabajo remunerado. Los objetivos de esta medición son reconocer a la mujer como gestora de las tareas domésticas en mayor proporción, y la limitación de sus posibilidades de desarrollo en el ámbito laboral como consecuencia de esto. (INEI, 2014)

La ENUT concluye que las mujeres trabajan en total, entre trabajo remunerado y trabajo doméstico no remunerado, 9 horas con 22 minutos más que los hombres a la semana. Los hombres dedican al trabajo remunerado 50 horas con 38 minutos y al trabajo no remunerado 15 horas con 53 minutos a la semana; mientras que las mujeres dedican 36 horas con 25 minutos al trabajo remunerado y 39 horas con 28 minutos al trabajo doméstico no remunerado. Gráfico 4.

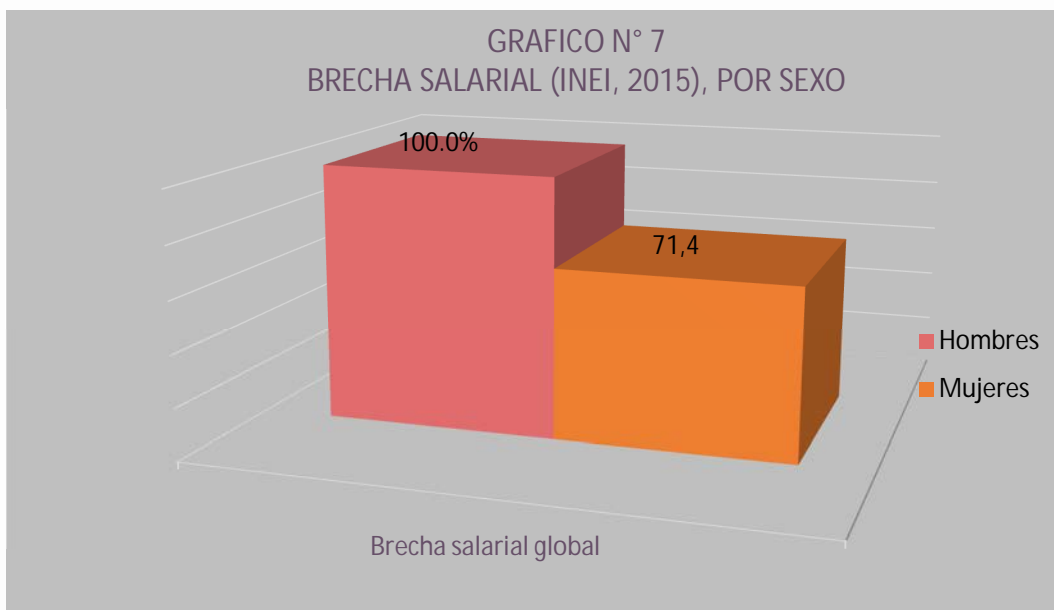
El resultado es que los hombres trabajan 14 horas con 13 minutos más que las mujeres en trabajo remunerado y las mujeres trabajan 23 horas con 35 minutos más que los hombres en la actividad doméstica, trabajo por el que no reciben pago alguno (MIMDES, 2011). El valor del trabajo doméstico no remunerado total que aporta la mujer en la producción de servicios domésticos es de 2,2 veces el valor del trabajo doméstico que aportan los hombres.



Elaboración propia con base en la ENUT 2010.

1.1.2.3. Brecha Salarial

Es imprescindible conocer las diferencias entre los ingresos promedio por el trabajo de las mujeres en comparación con el de los hombres. De acuerdo con el informe del INEI 2015, encontramos que actualmente las mujeres ganan en promedio 28,6% menos que los hombres. Gráfico 5.



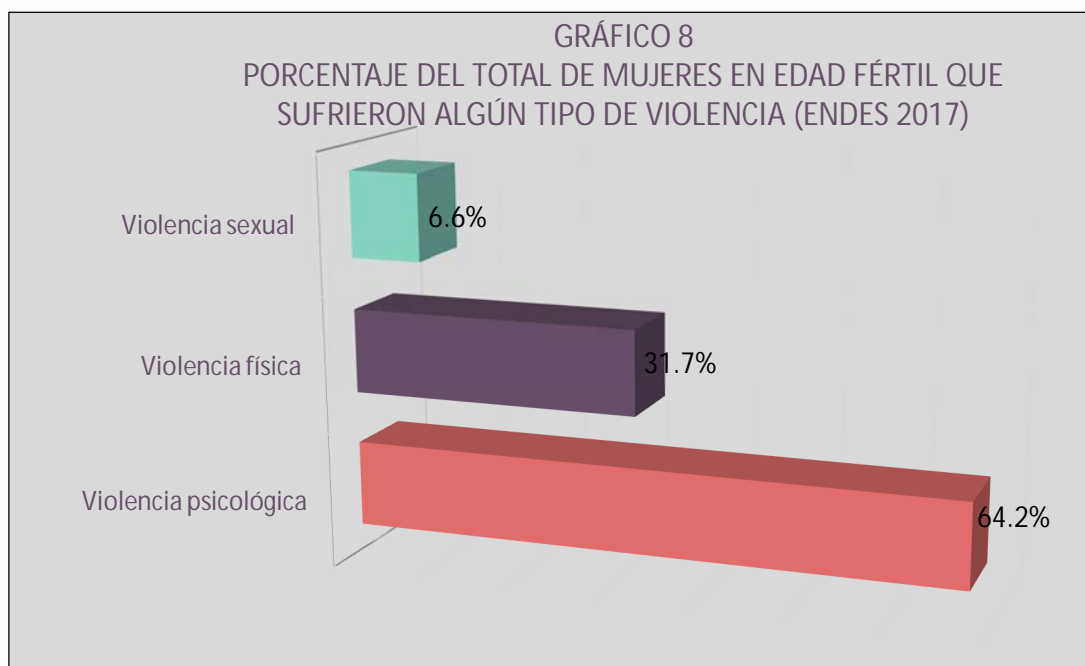
Elaboración propia, con base en la encuesta INEI 2015.

1.1.2.4. Violencia

Otro aspecto muy influyente en la vida laboral de las mujeres es la violencia de género que, de acuerdo a CEPAL (2014), se encuentra acentuada por las brechas salariales y por los bajos niveles de independencia económica de las mujeres.

Según data actualizada a mayo del 2017 (ENDES 2017), en el año 2016, el 68,2%% de mujeres en edad fértil sufrieron algún tipo de violencia. En lo específico, se tiene que el 64,2% sufrió violencia psicológica o verbal de algún tipo, el 31,7% violencia física (golpes, patadas, bofetadas, ahorcamiento, entre otros) y el 6,6% sufrió violencia sexual. Gráfico 6.

Otro ejemplo de la violencia de género lo encontramos en el estudio sobre la violencia contra las mujeres en las microempresas formales peruanas realizado por GIZ (2013), donde se muestra que el 71.2% de dueñas de microempresas formales han sido agredidas por sus parejas al menos una vez durante su relación de pareja. Es así que la violencia constituye un atraso repudiable, no sólo para el cierre de la brecha de género en su conjunto, sino, en específico, para lograr la equidad de género en el mercado laboral.



Elaboración propia, con base en la encuesta ENDES 2017.

1.2. Paradigma de trabajador en el derecho del trabajo

Además de entender el fenómeno social y económico que representó la confluencia de la flexibilización del derecho del trabajo con la mayor incorporación de la mujer al empleo remunerado, incidiremos sobre los conceptos de patriarcado y derecho androcéntrico como bases teóricas de la presente tesis, para luego poder concluir si esta última característica se asocia a la regulación de los RLE.

1.2.1. Patriarcado

De acuerdo con Frías y Facio (1999), “el patriarcado es definido como un sistema que justifica la dominación sobre la base de una supuesta inferioridad biológica de las mujeres”. Según Reguant (1996), “el patriarcado ha surgido de una toma de poder histórico por parte de los hombres”.

Las autoras definen como institución patriarcal a “aquella práctica, relación u organización que opera como un pilar en la transmisión de la desigualdad entre los sexos y en la convalidación de la discriminación contra las mujeres,

contribuyendo con la reproducción de los mecanismos de dominación masculina que oprimen a las mujeres” (Frías y Facio 1999b).

Así, estas autoras postulan que la legislación en general no contribuye con la eliminación de la división sexual del trabajo. Por su parte, Mackinnon (2014) sostiene que “el derecho no regula bajo un paradigma neutral. Es androcéntrico, la mujer es la excepción y el hombre es la regla”.

Mackinnon (2014), sostiene acertadamente que “la neutralidad del derecho es más bien representativa de la masculinidad, de un estándar masculino que hace excepciones para las mujeres, en el entendido que ve a las mujeres como los hombres ven a las mujeres, es decir, como seres que necesitan de protección especial, ayuda o indulgencia”.

Fernández (2011) precisa que se considera como natural el rol que históricamente le ha sido asignado a la mujer en muchos aspectos de la normativa del derecho de familia, tal como “encargarse de los hijos, de las tareas domésticas y someterse al compañero”.

Si bien en la actualidad existen ciertos sectores donde esos prejuicios han sido superados, al menos en parte, aún persisten divisiones sexuales en materia laboral, lo cual genera que las mujeres trabajen en labores catalogadas como “femeninas”, como la enfermería, la asistencia social, etc.

Podemos observar un ejemplo de ésta división en la composición de las ocupaciones masculinas y femeninas, en la época anterior a la flexibilización laboral en el Perú, en un estudio elaborado por Scott en el año 1983. En este, se analiza el empleo urbano femenino en Lima con base en estadísticas proporcionadas por el Ministerio de Trabajo, las cuales reflejan los estereotipos antes señalados de manera clara. El estudio arroja los siguientes resultados en cuanto a la distribución de los oficios:

- Las siguiente profesiones eran cubiertas casi en su totalidad por mujeres: Obstetrices, enfermeras, secretarias, mecanógrafas, peluqueras, costureras. (90-100% de concentración de mujeres);

- Con alta representación trabajaban como: Profesoras, nutricionistas, trabajadoras sociales, auxiliares de enfermería, mucamas, cocineras (50-89% de concentración de mujeres) y,
- Con representación casi igual a la de los hombres trabajaban como: Farmacéuticas, técnicas de laboratorio, traductoras, bibliotecarias, telefonistas y radio operadoras, operadoras Xerox, empaquetadoras de cigarrillos, etiquetadoras y embotelladoras, vendedoras en tiendas de ropa. (Scott, 1983).

En todos los demás oficios, la concentración de hombres era del 69% al 89% y en la mayoría de éstos la representación de hombres era del 90% al 100% (Scott, 1983).

Scott (1983) sostiene en su informe, que se podía observar en las mujeres una especial búsqueda por el desempeño de ciertos oficios, catalogados como “femeninos”, donde había un correlato con ese rol de cuidadora, de pertenencia al ámbito privado. Consideramos que esto no ha sido superado en su integridad hasta la fecha, pues pese a que el mercado se ha feminizado, aún es complicado para las mujeres ingresar a determinados mercados, como el de la pesca, minería y construcción civil, por ejemplo.

En el derecho en general y específicamente en el derecho del trabajo, identificar una visión androcéntrica, como bien mencionan Frías y Matus, conlleva “identificar una construcción cultural difícilmente desmontable desde la sola mirada jurídica” (1999: 149). En palabras de las autoras, el derecho creado por los legisladores, ha sido entendido a lo largo de los años como “neutral”.

En cuanto al derecho laboral, en palabras de Américo Pla, éste “responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes de la relación laboral: el trabajador. Es una preocupación por asegurar, a diferencia del derecho común que busca la paridad jurídica de los contratantes, la protección de una de ellas para lograr, que mediante esa protección, se alcance una igualdad jurídica y sustantiva entre trabajador y empleador”. (Plá, 1998: 23).

Sin embargo, el derecho del trabajo en la búsqueda de la equiparación de fuerzas negociadoras en la relación laboral, no repara en que puede estar construyendo sus instituciones con base en un modelo androcéntrico de trabajador. Así pues, consolidando las ideas, la visión androcéntrica en el derecho del trabajo determina a quién van dirigidas las normas, quién es el sujeto pasivo de la regulación y qué desigualdad de fuerzas negociadoras queremos equiparar.

La doctrina feminista habla de la figura del trabajador ideal para referirse a lo que el legislador o los operadores jurídicos, e incluso los mismos empleadores, tienen en mente al momento de la creación o aplicación de las normas laborales. De acuerdo a lo que indica Joan Williams (1999) “es una persona que no toma permisos para dar a luz un hijo o hija, ni para su crianza, y está disponible para trabajar a tiempo completo, e incluso horas extra. Es un modelo androcéntrico porque define al paradigma de trabajador en términos del cuerpo masculino, donde no necesita permisos para partos, ni para la crianza”.

La doctrina habla de un “*homo economicus*” para estudiar además diversos aspectos necesarios para la aplicación de políticas sociales; identificando también un individuo que no tiene correlato con las labores y necesidades básicas de las mujeres. Carrasco comenta, en su obra “*La economía feminista*”, la visión paradigmática del agente económico sobre el cual se encuentran pensadas las diversas regulaciones del mercado, identificándolo como “*homo economicus*”, el cual asemejaría a un “hongo” que crece totalmente formado y con sus preferencias desarrolladas”. Además, acota que “en el campo real, las características de este personaje se traducen en la falsa autonomía del sector masculino de la población”.

En este contexto, siguiendo a Williams (1999), “la idea del trabajador ideal impide la igualdad de oportunidades para las mujeres, salvo para las mujeres trabajadoras ideales, que no se embarazan, ni tienen la carga del cuidado doméstico en mayor medida que su compañero”.

A manera de ejemplo, en la contratación a tiempo parcial podemos ver cómo se eliminan algunos derechos a razón de no alcanzar la jornada completa de trabajo, llámese la CTS o la estabilidad laboral, ya que no se requiere causa justa para la desvinculación, y también impide que las cotizaciones pensionarias sean

equiparables a aquellas realizadas por los trabajadores a tiempo completo, por motivo de la reducida remuneración que se termina computando para estos efectos. Sin embargo, al hacer el cuestionamiento de si las normas que regulan el contrato a tiempo parcial son masculinas, en la medida en que, si las vemos desde una mirada de mujer, podemos fácilmente detectar que las mujeres en tanto tienen la necesidad de compatibilizar el trabajo doméstico remunerado con el trabajo no remunerado de cuidados, muchas veces optan por trabajar medio tiempo. Siendo esto así, entonces la evidencia nos lleva a pensar que la norma no pone atención a que ésta contratación es preferida por las mujeres por el rol de cuidados que la sociedad le asigna.

A partir de éste ejemplo es que podemos verificar que es necesario mirar a fondo las instituciones laborales para obtener mayores respuestas respecto a su configuración y cómo afecta a las mujeres.

1.3. La pregunta por la mujer como método jurídico de análisis de los RLE: Metodología

En el presente trabajo plantearemos la metodología feminista de la pregunta por la mujer, perfeccionada por Katharine Bartlett, la cuál ha sido diseñada para identificar en el Derecho ciertas fallas que podrían poner en desventaja a las mujeres.

Para alcanzar ello, consideramos pertinente repasar brevemente los planteamientos básicos del análisis jurídico y las teorías críticas del derecho, para adentrarnos a los lineamientos básicos del feminismo jurídico como corriente crítica del análisis jurídico tradicional y, dentro de éste, a la pregunta por la mujer como metodología escogida.

1.3.1. El feminismo jurídico

El feminismo jurídico engloba una serie de corrientes que a lo largo del tiempo han venido criticando las normas y productos jurídicos por no ser representativos ni

inclusivos con las mujeres. No pretendemos agotarlos, sino situar nuestro proceso metodológico en un contexto teórico particular.

Siguiendo a Bartlett (2011), “la meta central para el feminismo es el proceso crítico y transformador, de ir más allá de los conocimientos parciales partiendo desde el reconocidamente limitado hábitat propio”.

Todas las corrientes del feminismo buscan algún grado de transformación del “*status*” jurídico y social de las mujeres y, por ende, necesariamente pretenden transformar las relaciones de poder entre los géneros, lo que a su vez transformaría radicalmente las relaciones entre las clases, razas, pueblos, etc. y la estructura misma de las sociedades y del pensamiento (Frías y Facio, 1999a).

A grandes rasgos, y en palabras de Barlett, “en las corrientes feministas de análisis jurídico encontramos la posición racional-empírica, que asume que el Derecho no es objetivo, pues en su origen se encuentran basadas en asunciones no racionales ni neutrales, sino más bien irracionales y discriminatorias; a la corriente de la epistemología del punto de vista, que caracteriza más bien a las mujeres como víctimas para descubrir su manera de entender la opresión y entonces acercarse a una realidad que no puede ser observada por aquellos que no son víctimas, y la corriente post modernista, que cuestiona la posibilidad que haya una sola identidad del sujeto femenino, sino que incide en que se tiene una identidad construida a través de múltiples estructuras y discursos que se superponen, intersecan y contradicen” (Bartlett, 2011: 100).

A través del movimiento “*Critical Legal Studies*”, se critica al Derecho cuando se pretende decir que éste trabaja bajo los parámetros de neutralidad y objetividad, pues en el fondo enmascara determinadas jerarquías y distribuciones de poder (Bartlett, 2011). Como indica Bartlett (2011), “las feministas de esta corriente crítica entienden que cuando aquellos con poder pretenden que sus intereses sean naturales, objetivos e inevitables, suprimen e ignoran otras perspectivas diversas”. En nuestro caso particular, las de las mujeres en relación con las disposiciones laborales vigentes.

El movimiento feminista crítico al Derecho ha venido denunciando desde la década de los 60 que el Derecho es una construcción masculina que “sexualiza y jerarquiza”, escondiéndose todo ello bajo el ropaje del lenguaje a genérico o neutral, y que desde la manera formalista de aplicar el Derecho es imposible visibilizar y corregirlo. (Fernández 2014: 72)

Por ello, en palabras de Fernández 2014, “se produjeron las propuestas metodológicas como las de Katherine Bartlett, entre ellas la pregunta por la mujer y el razonamiento práctico feminista que invitan a realizar un razonamiento jurídico desde el contexto y no desde lo que prescriben las reglas”.

1.3.2. El proceso metodológico de la pregunta por la mujer.

Utilizar la metodología de la pregunta por la mujer consiste fundamentalmente en introducir la cuestión sobre qué consecuencias tiene la aplicación de las normas jurídicas en la mujer, es decir, hacer una diferenciación por género de las consecuencias normativas. También, como precisa West 2004, “implica una relectura de los textos jurídicos tradicionales para entender de qué manera las características de vida de las mujeres han quedado marginadas en las lecturas tradicionales y cómo estas características de vida y valores de las mujeres pueden volverse parte de la lectura del texto” (2004: 57).

En palabras de Morales 2011, no hace falta ser una jurista feminista para asumir los métodos que propone Bartlett. El señala que “en el actual paradigma, atender a las circunstancias del propio caso o tomar en cuenta la perspectiva y puntos de vista de los posibles afectados constituyen exigencias de las que el operador no se puede desentender, sin riesgo de llegar a una decisión injustificada. El planteamiento de Bartlett suministra herramientas esenciales para traducir metodológicamente las exigencias sociales a ser tomadas en cuenta en el razonamiento jurídico” (Morales 2011: 236).

Por ello, nuestro proceso metodológico busca ser un ejemplo del ejercicio que deben seguir los legisladores al momento de la creación normativa. Nosotros analizaremos a los RLE utilizando tres ejes que evidencian las características de

vida de las mujeres trabajadoras: el uso del tiempo, la maternidad y la violencia de género.

La finalidad de utilizar los ejes de análisis es encontrar puntos comunes entre las mujeres que laboran bajo estos RLE, facilitando una ubicación estratégica de las dificultades que se presentan en el ámbito laboral, como consecuencia de la falta de consideración de las características de vida femeninas por parte de los legisladores.

1.4. Principales aspectos que dificultan el acceso y desarrollo laboral de las mujeres.

Finalmente, para terminar de delimitar nuestro marco teórico, haremos referencia a los principales aspectos que hemos identificado como factores que dificultan o impiden el acceso de las mujeres al mercado de trabajo y su desarrollo, con base en los diferentes informes que hemos podido revisar tales como los del Banco Mundial 2012, CEPAL 2014, Oxfam 2017 y MIMDES 2011, entre otros.

1.4.1. El Uso del Tiempo en el Perú

El trabajo doméstico ha sido históricamente visto como inherente a la mujer y como un deber o una muestra natural de afecto hacia su familia. Es decir, se incide en el aspecto natural de estas actividades respecto de la mujer. Sin embargo, estas actividades no se encuentran en la naturaleza femenina, sino que son una consecuencia de las construcciones culturales. Martha Nussbaum describe esta situación de manera muy acertada:

“La emoción del amor y los patrones de deseo y acción asociados al brindar cuidados no pueden entenderse en forma adecuada como simples impulsos. Se los comprende mejor como movimientos que implican una gran cantidad de pensamiento e interpretación, y, en particular, de evaluación. (...)

(...). Y esto significa que todos los patrones de amor y de cuidado deben entenderse por lo menos en parte como construcciones culturales que pueden ser en principio alteradas, alterando las creencias en las que se apoyan. (...) A quienes tratan el amor y el cuidado como movimientos

simplemente instintivos podemos decirles, antes que nada, que no han obtenido correctamente sus conceptos". (Nussbaum, 2002:348)

Las actividades de cuidado, ejercidas mayoritariamente por las mujeres, son aquellas que conforman el universo del trabajo doméstico no remunerado. El concepto de trabajo doméstico no remunerado en términos de producción económica fue acuñado por Margaret Reid en 1934:

"La producción del trabajo doméstico consiste en aquellas actividades no pagadas que son llevadas a cabo por y para los miembros de la unidad doméstica, cuyas actividades podrían ser reemplazadas por bienes del mercado o servicios pagados, si circunstancias como ingresos, condiciones del mercado o preferencias personales permiten que el servicio sea delegado a una tercera persona fuera del grupo o unidad doméstica" (1934:11).

Esta conceptualización abrió la puerta a la consideración del trabajo doméstico como parte de la producción económica de los países.

Siguiendo a Manuela Ramos (2015), el destino de la producción dentro del hogar y fuera de éste es fundamental para verificar las desigualdades. Esto, "porque el trabajo dentro del hogar es mayoritariamente ejercido por mujeres, y es una labor que hasta hace poco, no ha tenido reflejo en las cuentas económicas nacionales".

La dedicación a estas actividades, trae como consecuencia que las mujeres vean un menor tiempo reflejado en el trabajo remunerado, que obtengan menos capacitación o formación laboral y, consecuentemente, menores ingresos que los hombres, porque sus situaciones no son comparables.

En efecto, el factor del uso del tiempo comparado por sexo, es fundamental al analizar un fenómeno jurídico desde el punto de vista de la mujer. Y es que el tiempo no es igual para las mujeres que para los hombres.

Encontrar las diferencias en el uso del tiempo entre hombres y mujeres es importante, a nuestro parecer, desde dos puntos de vista. Uno a nivel macroeconómico, ya que los estados necesitan una medición de cuánto representa el trabajo doméstico no remunerado a nivel nacional y las labores de cuidado para la economía, para así elaborar políticas públicas y normas. Y además a nivel microeconómico, para que los empleadores y agentes individuales de la economía tengan presente esta situación en el día a día, en su actuación frente a los trabajadores hombres y mujeres, especialmente en situaciones que podrían acarrear un trato desigual entre ellos.

En el Perú, el trabajo no remunerado que tiene que ver con el cuidado del hogar o de familiares (ya sean niños, ancianos o personas enfermas), no es reconocido como trabajo. Esto trae como consecuencia, siguiendo a Standing, que se “mermen las posibilidades de desarrollo profesional de aquellas personas que destinan tiempo a las mismas” (2014: 152-153).

En el caso particular del Perú, como hemos visto en el marco teórico y en las estadísticas de la ENUT (2010), son las mujeres quienes en su mayoría tienen esta carga.

De hecho, en la encuesta INEI 2010 sobre uso del tiempo, se concluye que las mujeres dedican más del doble de tiempo que los hombres a actividades domésticas no remuneradas (MIMDES, 2011).

Las encuestas sobre el uso del tiempo nos dan luces sobre la distribución del tiempo de las personas y nos brindan datos acerca de un aspecto que es de vital importancia para las mujeres por el arraigo histórico que ha tenido para ellas: el trabajo doméstico no remunerado.

A partir de esta premisa analizaremos desde el punto de vista de la mujer, cinco aspectos que nos parecen relevantes y transversales a todos los RLE. En primer lugar, veremos cómo las responsabilidades familiares limitan la dedicación y el desempeño laboral y también como esto limita las actividades de formación y capacitación por parte de las mujeres.

Por otro lado, veremos en el capítulo 3 las consecuencias que trae para las mujeres el recorte de vacaciones en muchos de los RLE, debido a la carga global de trabajo que tienen actualmente; finalmente, analizaremos la seguridad social en pensiones en los RLE y cómo ésta genera consecuencias negativas cuando la jornada se ve reducida por las labores domésticas no remuneradas.

1.4.1.1. Las labores de cuidado recortan el tiempo dedicado a las labores remuneradas.

En el mes de junio del 2016, el INEI, en cumplimiento a lo dispuesto por la Ley N° 29700, que incluye el trabajo no remunerado en las cuentas nacionales, junto con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y otros organismos nacionales e internacionales presentaron la Cuenta Satélite del Trabajo no Remunerado en el Perú.

Este estudio destaca el aporte de las mujeres en el ámbito doméstico y define las actividades que realizan en los hogares en función de producción de servicios domésticos, como proveer comidas, proveer vestimenta y cuidado de prendas, proveer cuidados de niños y ancianos, con el propósito de compararlos con los servicios similares producidos para el mercado. La valoración de la producción de éstos servicios es referencialmente comparada en el estudio con índices de medición como el PBI (INEI, 2016).

El informe concluyó que, en el año 2010, el valor del trabajo doméstico no remunerado en el Perú equivalió al 20,4% del PBI³. El valor del trabajo doméstico no remunerado total que aporta la mujer en la producción de servicios domésticos es de 2,2 veces el valor del trabajo doméstico que aportan los hombres (es decir que el 6,3% de trabajo doméstico fue

³ Por funciones, el valor del “insumo” trabajo en la provisión de comidas equivalió al 6,5% del PBI; los cuidados de niños y adultos, el 5,1%; la provisión de alojamiento representó el 3,8%; proveer vestimenta y cuidados de prendas el 2,3%; proveer trabajo voluntario el 1,4%; y proveer gestión y administración del hogar 1,3%. (INEI, 2016).

generado por los hombres y el 14,1% del trabajo doméstico fue generado por las mujeres), siendo especialmente relevante la diferencia en la provisión de comidas, donde el aporte de las mujeres es 4,1 veces la de los hombres.

En el boletín sobre participación de la mujer en actividades productivas y empresariales emitido por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2014), se precisa que el desarrollo de actividades no remuneradas por las mujeres evidencia la marcada diferencia sexual del trabajo, lo que acentúa el desequilibrio social y económico de las sociedades latinoamericanas, además de limitar su desarrollo en el mercado.

Un aspecto importante que resalta este estudio es que, para la mayoría de mujeres, las responsabilidades familiares constituyen una de las mayores barreras en el ámbito laboral, dado que no existe una repartición equitativa en las tareas del hogar y las mujeres llevan la mayor parte de la responsabilidad familiar.

Una de las principales consecuencias de ésta disímil distribución del tiempo, es que las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de trabajar escasas horas en labores remuneradas (OIT, 2016), siendo las mujeres las que más tendencia tienen a realizar labores a tiempo parcial y a necesitar mayores descansos de sus actividades productivas para poder cumplir con los trabajos domésticos no remunerados.

1.4.1.2. El trabajo doméstico limita el tiempo dedicado a las capacitaciones, acreditaciones laborales, y el crecimiento laboral.

La educación es un derecho y es un medio para la obtención de mejores ingresos y mejor calidad de vida. En el Perú, las mujeres tienen un marcado atraso escolar, acentuado más aún cuando éstas variables se cruzan con la lengua materna y la situación de pobreza. Asimismo, según MESAGEN 2011, la tasa de matrícula en educación superior es de apenas

23%, siendo mucho más marcado en los sectores económicamente deprimidos, como es el caso de los trabajadores y trabajadoras de los regímenes agrarios (OXFAM, 2017) o de trabajadoras del hogar (Bastidas 2009).

En el caso de las trabajadoras del hogar, varios estudios identificaron como dos de sus principales problemas el bajo nivel de instrucción, al no poder culminar sus estudios básicos, y el desconocimiento de sus derechos laborales (Bastidas, 2009):

Es así que las mujeres de los RLE que tienen una carga mayor de trabajo doméstico, tienen menores posibilidades de compatibilizar el trabajo remunerado con dichas labores y, en peor medida, de tener capacitación y educación que les permita crecer laboralmente o certificarse de alguna manera para la obtención de un puesto de trabajo con mayores responsabilidades o con mejores ingresos.

Si bien los RLE bajo estudio tienden a ser labores no calificadas, es posible y recomendable que las mujeres se capaciten y certifiquen en alguna labor en particular, lo cual contribuiría con su consideración en el mercado y rubro para el cual laboran. Además, esto no solo representaría una ventaja personal, sino que también sería una ventaja para la economía del país. Como sostiene el Banco Mundial 2012, una mujer capacitada aumenta su productividad en el mercado.

1.4.2. La maternidad y el trabajo en los RLE

La maternidad⁴ es una (potencial) etapa de la vida de las mujeres, que empieza desde el embarazo⁵, prosigue con la lactancia, y paralelamente,

⁴ La maternidad es un estado que exige un trato diferente para poder respetar una auténtica igualdad y, en tal sentido, es más una premisa del principio de igualdad que una excepción del mismo. Se han de tomar medidas especiales de protección de la maternidad para que las mujeres puedan cumplir su función de madres, sin que resulten marginalizadas del mercado de trabajo. (OIT, 1996).

⁵ Puede empezar con el embarazo o no hacerlo, pues debe incluirse también a la maternidad por adopción u otras formas de reproducción asistida en el que la madre no lleva al bebe en el vientre.

incluye la crianza y el cuidado de los recién nacidos. Sólo el embarazo y la lactancia son atribuibles exclusivamente a las mujeres biológicamente y no pueden ser llevados a cabo por los hombres.

La maternidad y el trabajo son facetas de la vida que no son alternativos ni excluyentes, tanto si se observa desde una perspectiva personal, o a una escala macroeconómica. Las mujeres en el Perú constituyen alrededor del 44% de la PEA, por lo que su fuerza de trabajo no es optativa ni podrá llegar a serlo. La maternidad es una faceta potencial de cada mujer en edad reproductiva y la reproducción, vista a nivel macro, es necesaria para el sostenimiento de futuras generaciones: del soporte fiscal, de la plausibilidad de nuestro sistema de seguridad social y el sostenimiento económico de las empresas, pues en el futuro todos los recién nacidos se convertirán en la fuerza de consumo que moverá la economía del país.

Es decir, maternidad y trabajo son dos aspectos necesarios para el sostenimiento de la economía nacional. La colisión entre la maternidad y el trabajo no debería ser un tema que genere marginación, desempleo, pobreza o sufrimiento en las madres. Es necesaria, porque ambas situaciones son necesarias para el desarrollo del país.

Actualmente, existen tres convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la protección de la maternidad⁶. De ellos, recientemente el Perú ha ratificado el convenio 183, en el año 2016. Esto denota una preocupación por parte de los organismos internacionales por la protección de las mujeres durante la etapa de la maternidad, desde los inicios de la creación de la OIT, hasta la fecha⁷.

La legislación laboral peruana ha desarrollado una serie de normas que protegen a la madre durante el periodo de embarazo, la primera etapa de

⁶ Número 3 de 1919, número 103 de 1952, y número 183 del año 2000.

⁷ En el informe de la OIT sobre la Maternidad y Paternidad en el trabajo, se precisa que el objetivo de la legislación protectora de la maternidad es permitir a las mujeres combinar sus roles productivo y reproductivo de manera exitosa, y promover igualdad de oportunidades y tratamiento en el empleo y ocupación, sin perjuicios en la salud ni la economía (International Labor Organization 2014: Introducción).

la maternidad y la lactancia, a través de normas que instituyen periodos de descanso remunerado y protección contra el despido por causa de embarazo. Sin embargo, como veremos más adelante, en la práctica, no todas las mujeres terminan gozando de los beneficios estatuidos por las normas peruanas.

Sobre la licencia por maternidad, vemos que un elemento importante relevado por la OIT es que ésta debe ser pagada por una entidad de seguridad social o fondos públicos, ya que cuando los empleadores tienen que cargar con el costo del pago de dichas licencias, se genera una situación que crea desincentivos a la contratación, retención y promoción de las mujeres trabajadoras (*“International Labour Organization” 2014: 8*). De igual manera debería ser con el subsidio de lactancia materna. No obstante, en la práctica, para muchas trabajadoras de los RLE, esto no sucede así (tal como veremos más adelante.)

En los RLE que estamos estudiando, es una condición inherente a las trabajadoras la posibilidad de quedar embarazadas, amamantar a sus hijos y colaborar con la crianza de éstos. En la mayoría de casos, además, no se trata de sólo colaborar con la crianza, sino ser protagonistas de ésta. Esta última condición está dada, claro está, por la asignación de los roles de género en el Perú desde una visión patriarcal, pensada para que las mujeres sean las protagonistas de la crianza y no los hombres.

Éste esquema es igualmente criticado por la OIT. La falta de una licencia por paternidad o la corta duración de ésta, genera en nuestra opinión, que se reafirmen los roles de género históricamente estatuidos y se cargue a la mujer con una labor más doméstica que productiva, en lugar de balancear los papeles en el hogar. El reconocimiento de la labor de crianza de los hombres, motiva el quebrantamiento de las actitudes sociales tradicionales, resultando en una mayor equidad para hombres y mujeres en la casa y en el trabajo.

La condición de madres de las mujeres y las limitaciones que ésta conlleva para ellas, especialmente para las trabajadoras de los RLE, es un aspecto

fundamental en el desarrollo del presente estudio. A ese efecto, debemos evaluar las medidas legislativas existentes desde el punto de vista de la mujer, para garantizar el respeto y la protección de las trabajadoras, así como la equidad de género entre hombres y mujeres, quienes debido a la maternidad podrían ser pasibles de actitudes discriminatorias o tratos no adecuados.

La justificación para que la maternidad sea un eje de análisis en el presente estudio radica en que dicha condición biológica limita, obstaculiza o retarda el adecuado desarrollo de las mujeres en el mercado de trabajo, tal como hemos observado que está estructurada en la legislación nacional.

1.4.3. La Violencia de género o violencia contra las mujeres.

En este punto, analizaremos la violencia de género teniendo en consideración: la violencia de género perpetrada generalmente por la pareja, que tiene consecuencias en la relación laboral de las mujeres, y la violencia en el trabajo, reflejada entre otros aspectos en los tratos discriminatorios o peyorativos hacia las trabajadoras.

La violencia de género en el hogar, incluye ataques físicos y sexuales contra mujeres dentro de la familia o en una relación íntima. “Las mujeres corren más riesgo de experimentar violencia en las relaciones íntimas que en cualquier otro lugar” (UNIFEM, 2007).

De acuerdo con el informe GIZ 2013, “la violencia contra las mujeres en las relaciones de pareja produce daños físicos, emocionales y económicos directos que disminuyen significativamente la salud y bienestar de las mujeres con secuelas a largo plazo en la capacidad laboral de las agredidas”.

Una mujer que sufre violencia, sea física, psicológica o sexual, sufre un menoscabo no esperado que repercute en todos los aspectos de su vida. Decepción, angustia y miedo son los sentimientos que alberga una mujer violentada y esto claramente genera una mella en su productividad y

desempeño laboral. La protección del estado, al ser esta una situación que lamentablemente ocurre en el Perú, es necesaria e imperativa.

En el Perú, la violencia psicológica, física y sexual en contra de las mujeres es generalizada, alcanzando a casi el 69%, 32% y casi 7% respectivamente de la población de mujeres en edad fértil según ENDES (2017), por lo que resulta indispensable tenerlo en consideración para la implementación de políticas de toda índole, especialmente las laborales donde las consecuencias de la violencia incrementan la brecha de género en materia laboral.

Por su parte, entenderemos para efectos del presente estudio a la violencia dentro de la relación laboral como aquellos tratos discriminatorios o peyorativos hacia las mujeres en cuanto a condiciones de trabajo o aquellas situaciones en las que las condiciones laborales afectan su salud física o psicológica.

Todas estas formas de violencia atacan determinados aspectos de las relaciones de trabajo, directa o indirectamente, y acentúan la vulnerabilidad de la mujer atendiendo a ciertas regulaciones de los RLE.

CAPITULO II

2. Análisis descriptivo de los RLE

Las labores que se enmarcan dentro de los regímenes laborales especiales en el Perú cumplen con los elementos esenciales de la relación laboral: son actividades productivas, remuneradas, realizadas por cuenta ajena de manera libre y subordinada (Neves, 2007).

En el Perú, la norma constitucional que ampara la creación de los regímenes laborales especiales es el artículo N° 103 de la Constitución Política del Perú, la cual establece que pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas. El Tribunal Constitucional ha reafirmado la aplicación de éste artículo para la creación de normas especiales en la sentencia recaída en el expediente 0027-2006-PI.

En el Perú, el número de regímenes y los requisitos para que cada uno sea considerado como tal, no está plenamente determinado, aunque la doctrina ha intentado atribuirle requisitos y características.

A manera de ejemplo, Huertas y López realizan la distinción entre lo que ellos denominan contratos comunes con peculiaridades (que son las modalidades especiales de contratos) y otra los contratos sometidos en su núcleo fundamental a normativas especiales (Huertas y López, 1992), considerando que sólo éstos últimos por sus características y particularidades califican como relaciones laborales especiales (en el Perú regímenes laborales especiales).

Campos parece coincidir con ésta distinción e indica que para distinguir si estamos ante un régimen laboral especial propiamente dicho, se deben evaluar ciertas características de manera conjunta, como (i) la actividad, donde la relación que se establece entre el trabajador y el empleador está determinada por las condiciones del trabajo a realizar en función de la actividad, (ii) el ámbito donde se realiza la prestación, ya sea en el mar, campo, o incluso un campamento minero, (iii) la

naturaleza de la prestación del servicio y (iv) las condiciones especiales del trabajador/a (Campos 2010, 689).

Por otro lado, Ojeda Avilés, (2008: 37), plantea una definición más amplia, donde las relaciones laborales especiales se caracterizan por “producirse en un ámbito donde la dirección y organización del trabajo presentan una estructura distinta a la habitual o típica, aludiendo como típico a un espacio productivo como la fábrica fordista y adicionalmente, la oficina”.

Ahora bien, al no tener en el Perú una legislación o parámetros establecidos para distinguir cuándo se afecta el núcleo fundamental de un contrato de trabajo y con esto dar pie a la creación de un régimen especial, tenemos un amplio espacio de debate sobre dicha determinación caso por caso.

Balbín 2010, advierte que la ausencia de un referente normativo da pie a que se evalúe una diferenciación desde el punto de vista del principio de igualdad y, de esta manera, se aprecie si la diferencia de trato requiere de una adaptación de una protección típica para hacer posible el objeto del contrato, en cuyo caso nos encontraríamos frente a un régimen laboral especial.

Por eso, para efectos del presente trabajo, e independientemente de los posteriores debates en cuanto a si constituyen verdaderamente RLE en sentido estricto, consideraremos, por las características particulares que veremos a continuación, a los regímenes bajo estudio como tales. La finalidad de esta consideración es revisar las carencias de cada régimen y también las características de los trabajadores y las trabajadoras que se desempeñan en dichas actividades, para que nos sirva como base para nuestro posterior análisis y verificación de nuestra hipótesis.

No es una lista de RLE limitativa ni restrictiva, tampoco ha sido seleccionada con base en la cantidad de mujeres que laboran en cada uno de los regímenes, sino que representa una muestra bastante completa de las características que nos interesa analizar a efectos de hacer el cruce con las características de vida de las mujeres descritas en el capítulo 1. De igual manera, veremos que si bien en algunos casos, nuestro análisis se podría ampliar al régimen laboral común de la actividad privada, hemos restringido el análisis únicamente respecto de los RLE

para tener un área definida y delimitada de análisis, que nos permitirá profundizar aún más en las carencias y postular algunas recomendaciones.

Dicho esto, en el siguiente apartado profundizaremos en las características de los RLE que hemos seleccionado como una muestra significativa para nuestro estudio, con la finalidad de manejar las principales características de cada uno de ellos y contar con los datos suficientes para proceder con el análisis transversal a partir de nuestros ejes semi comunes en el capítulo 3.

2.1. Base normativa y ámbito de aplicación de los RLE

2.1.1. Régimen Agrario.

Los trabajadores y trabajadoras del régimen laboral agrario se encuentran bajo los alcances de la Ley N° 27360, ley que aprueba las normas de promoción del sector agrario, y el Decreto Legislativo N° 885, ley de promoción del sector agrario. Este Decreto Legislativo, promulgado con el objetivo de incentivar el sector agrícola, regula los beneficios y condiciones de trabajo del sector. Este régimen está vigente hasta el 31 de diciembre del año 2021. (Base Legal: Ley N° 27360, DL N° 885 DS N° 049-2002-AG).

Se pueden acoger a este régimen las personas naturales o jurídicas que cumplan con alguno de los siguientes supuestos:

- Que desarrollen cultivos y/o crianzas, con excepción de las actividades forestales.
- Que realicen actividad agroindustrial fuera de la provincia de Lima y la provincia Constitucional del Callao, siempre que utilicen principalmente productos agropecuarios (cuando los insumos agropecuarios de origen nacional representen, por lo menos, el 90% del valor total de los insumos necesarios para la elaboración del bien agroindustrial, con exclusión del envase). Se consideran actividades agroindustriales las comprendidas en el Anexo del Decreto Supremo N° 007-2002-AG.

- Realicen actividad avícola donde no se utilice maíz duro importado durante el proceso de producción. Se entiende que el beneficiario realiza principalmente la actividad de cultivo, crianza y/o agroindustrial cuando los ingresos netos por actividades no comprendidas en los alcances de la Ley de Promoción del Sector Agrario no superen en su conjunto el 20% de los ingresos netos anuales proyectados.

La norma excluye las actividades agroindustriales relacionadas con trigo, tabaco, semillas oleaginosas, aceites y cerveza y a los trabajadores administrativos que desarrollen sus labores en la provincia de Lima y la provincia constitucional del Callao.

2.1.2. Régimen Laboral para la Micro y Pequeña Empresa (Régimen MYPE)

Se pueden acoger a este régimen las empresas que puedan ser consideradas:

- Micro empresa: Empresas que tengan ventas anuales hasta 150 UIT.
- Pequeña empresa: Ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta 1700 UIT.

De acuerdo con la Ley N° 30056, la microempresa que durante dos (2) años calendario consecutivos supere el nivel de ventas establecido, podrá conservar por un (1) año calendario adicional el mismo régimen laboral. En el caso de las pequeñas empresas, de superar durante dos (2) años consecutivos el nivel de ventas establecido, podrán conservar durante tres (3) años adicionales el mismo régimen laboral. Luego de este período, la empresa pasará definitivamente al régimen laboral que le corresponda. Este régimen no está sujeto a plazo (Base Legal: Decreto Supremo 013-213-PRODUCE, Decreto Legislativo 1086 y Decreto Supremo 008-2008-TR y Ley N° 30056).

2.1.3. Régimen laboral de las trabajadoras y trabajadores del hogar

En éste régimen se encuentran comprendidos aquellos trabajadores y trabajadoras que efectúan labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás labores propias de la conservación de una residencia o casa-

habitación, siempre que no involucren lucro o negocio para el empleador o para sus familiares.

De acuerdo con la norma, se excluyen del ámbito de la regulación aquellos trabajadores y trabajadoras que prestan similares actividades que las trabajadoras y trabajadores del hogar, cuando son realizadas para empresas o empleadores que obtienen un lucro o beneficio económico con tales actividades, tales como restaurantes u hoteles. No es obligatorio que los contratos de trabajo sean realizados por escrito, pueden también darse contratos verbales.

Asimismo, existen dos modalidades de contratación:

- Cama afuera: el trabajador no vive en la casa o domicilio donde labora.
- Cama adentro: el trabajador vive en el domicilio donde presta servicios.

Cuando se trate de la modalidad cama adentro, el empleador deberá proporcionarle un hospedaje adecuado al nivel económico del centro de trabajo en el cual presta servicios y alimentación.

(Base Legal: Ley N° 27986, Ley de los trabajadores del hogar y su reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 015-2003-TR)

2.1.4. Contratos de exportación no tradicional

Las empresas de exportación no tradicional por otro lado, están facultadas a contratar trabajadoras y trabajadores de manera temporal sin considerar el límite máximo establecido para la celebración de contratos temporales vigente para el régimen laboral común.

Las empresas de exportación no tradicional, para los efectos de la Ley N° 22342, Ley de Promoción de Exportaciones no Tradicionales, son aquellas que exportan directamente o por intermedio de terceros, el 40% del valor de su producción anual efectivamente vendida. De acuerdo con Sánchez y Cuadros (2008), *“el grueso de la contratación bajo el régimen de exportación no tradicional es absorbida fundamentalmente por dos actividades: textiles en Lima Metropolitana y productos*

agrícolas de exportación no tradicional (espárragos, páprika, paltas, entre otros) en las regiones de la costa del país”.

La contratación temporal tiene las siguientes características:

- (i) Se efectuará con el personal cuantas veces sea necesario, y dependerá de un contrato de exportación, orden de compra o documentos que den origen a la exportación, que deben a su vez tener correlación con un Programa de Producción de Exportación para satisfacer dicha orden, contrato o documento.
- (ii) En cada contrato deberá especificarse la labor a efectuarse y el contrato de exportación, orden de compra o documento que la origine.
- (iii) Debe constar por escrito y será presentado a la autoridad administrativa de trabajo, para su aprobación dentro de sesenta (60) días, vencidos los cuales, si no hubiere pronunciamiento, se tendrá por aprobado.

(Base legal: Decreto Ley N° 22342, Ley de Promoción de Exportaciones no Tradicionales y Decreto Supremo N° 001-79-ICTI-CO-CE, Reglamento de la Ley de Promoción de Exportaciones no Tradicionales).

2.2. Remuneración y beneficios sociales

De acuerdo a la Ley N° 27360, la remuneración diaria de las trabajadoras y trabajadores agrarios asciende a S/ 33.16 Soles. Este importe incluye la Compensación por Tiempo de Servicios y las Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, y se actualiza conforme a los incrementos de la Remuneración Mínima Vital.

Para todos RLE estudiados, salvo para el régimen de trabajadoras y trabajadores del hogar, se establece que la remuneración mensual no podrá ser inferior a la RMV vigente.

Los beneficios sociales aplicables a cada uno de los RLE, los hemos consolidado en el Cuadro 1. Sobre las gratificaciones legales, éstas no son de aplicación para el régimen de la microempresa, y son otorgadas al 50% en los regímenes de la pequeña empresa y de trabajadores y trabajadoras del hogar.

En todos los casos, las vacaciones son reducidas de treinta (30) días, que es lo regulado por el régimen general, a sólo quince (15) días por año.

Cuadro 1

Beneficio	Régimen Laboral Agrario	Régimen Laboral MYPE Micro empresa	Régimen Laboral MYPE Pequeña empresa	Régimen de las trabajadoras del hogar
Gratificaciones Julio y Diciembre	Incluidas en la Remuneración Diaria	No Aplica	½ remuneración por cada período	½ remuneración por cada período
CTS	Incluida en la Remuneración Diaria	No Aplica	15 remuneraciones diarias por año. Tope: 90 remuneraciones.	15 remuneraciones diarias por año.
Descansos vacacionales	15 días	15 días	15 días	15 días

Elaboración propia con base en las normas aplicables en cada régimen.

2.3. Protección social: salud y pensiones

El aporte al seguro de salud agrario es del 4%.

En el caso del régimen de la microempresa, las empresas pueden afiliarse al Seguro Integral de Salud (SIS). El SIS brinda financiamiento únicamente para prestaciones de salud y apoyo de reembolso económico en caso de sepelio. No brinda ningún otro tipo de prestación económica.

En los demás casos, aplican los aportes a EsSalud del 9% por parte del empleador, como podemos observar en el Cuadro 2:

Cuadro 2

Sistemas de Salud	Régimen de las trabajadoras del hogar	Régimen Laboral Agrario	Régimen Laboral MYPE	Régimen Laboral MYPE Microempresa
	EsSalud			SIS
Aportes del Empleador	9%	4%	9%	S/ 15 Soles

Elaboración propia con base en las normas aplicables en cada régimen.

En relación al sistema pensionario, en todos los casos, salvo en el de la microempresa, se regula exclusivamente la posibilidad de afiliación al Sistema Nacional o Privado de Pensiones. Los aportes se realizan de acuerdo con las normas sobre la materia.

Para la microempresa, se regula la creación del Sistema de Pensiones Sociales, de carácter voluntario, para las trabajadoras, trabajadores y conductores de la microempresa que se encuentra bajo el alcance de la Ley N° 28015 y sus modificatorias. El aporte mensual a éste sistema es de máximo el cuatro por ciento (4%) de la Remuneración Mínima Vital correspondiente, sobre la base de las doce (12) aportaciones al año.

Cuadro 3

Sistema de Pensiones	Régimen de las trabajadoras del hogar / Régimen Agrario / Régimen MYPE		Microempresas
	AFP	ONP	Sistema de Pensiones Sociales
Aportes del empleado que serán retenidos	10% (Obligatorio). Prima de seguro. Comisión de la AFP.	13%	Hasta 4% RMV.

Elaboración propia con base en las normas aplicables en cada régimen.

2.4. Estabilidad laboral

En caso de despido injustificado, los RLE regulan derechos menores a los regulados en el régimen laboral común, conforme al Cuadro 4. En el caso particular del régimen de las trabajadoras y trabajadores del hogar, el empleador del hogar tiene la facultad de separar del empleo al trabajador o trabajadora sin expresión de causa, pagándole una indemnización equivalente a la remuneración total de quince (15) días.

Cuadro 4

Indemnización por Despido Arbitrario	Régimen Laboral Agrario	Régimen Laboral MYPE Micro empresa	Régimen Laboral MYPE Pequeña empresa	Régimen de las trabajadoras del hogar
Importe	15 remuneraciones diarias por año.	10 remuneraciones diarias por año.	20 remuneraciones diarias por año.	15 remuneraciones diarias al cesar sin preaviso.
Tope	180 remuneraciones diarias.	90 remuneraciones diarias.	120 remuneraciones diarias.	15 remuneraciones diarias.

Elaboración propia con base en las normas aplicables en cada régimen.

2.5. Principales argumentos críticos a la normativa de los RLE

A continuación, presentamos una síntesis de las principales críticas que la doctrina ha realizado en relación a la regulación de los RLE, que guardan correspondencia con las condiciones desfavorables que los RLE instituyen para las trabajadoras y trabajadores, y que nos interesan para efectos de la presente tesis.

Régimen Agrario

Se han esgrimido varios argumentos críticos en torno al régimen agrario, sobre todo debido al sector donde predomina con mayor intensidad la contratación adscrita a éste RLE. Como dato importante según la ENAHO 2010 y la data referida por Velazco y Velazco (2012), la agricultura es el sector con la mayor incidencia en la pobreza, alcanzando el 53,8% de la PEA ocupada agrícola.

De acuerdo con Velazco y Velazco (2012), además, en el sector agrícola existe una división en los niveles de rentabilidad y sostenibilidad. Mientras que una parte se compone de una agricultura moderna, tecnificada y orientada a la inversión y expansión constante, otra parte se compone de la agricultura a nivel familiar, de autoconsumo o de comercio a pequeña escala, sin opción a elementos tecnológicos. Cuadros (2014) refiere que el régimen laboral agrario, finalmente, no es utilizado en los niveles más pequeños del sector agrícola, sino por las grandes empresas agroindustriales (quienes sí tienen capacidad de afrontar los costos laborales del régimen común).

En efecto, Cuadros (2014) realiza una crítica al régimen agrario indicando que se promovió con un enfoque erróneo, de reducción de derechos laborales en vez del fomento de la productividad; además, indicó que éste "no tuvo ningún efecto en la mayoría de segmentos agrícolas, debido a que en el sector agrario predomina el autoempleo, por tanto, no contribuyó a su desarrollo". Como resultado, en opinión del autor, los únicos que se beneficiaron finalmente fueron aquellos que sí podían asumir los costos laborales del régimen general y no los que realmente necesitaban un incentivo.

Otra de las críticas que se hacen a éste régimen está relacionada al porcentaje de aportación que realizan los empleadores a EsSalud, que es del 4%, el cual no sólo sería innecesario (Cuadros, 2014), sino que, además, perjudicaría el presupuesto de EsSalud al brindar igual cobertura por un menor aporte. Esto, a su vez, repercute en la calidad del servicio brindado a la totalidad de aportantes a EsSalud, es decir, al resto de trabajadoras y trabajadores del Perú.

Finalmente, muchas críticas a éste régimen laboral van de la mano con la composición de la remuneración diaria, que no se compone por los mismos beneficios sociales del régimen común, sino por beneficios reducidos, además del descanso vacacional de sólo quince (15) días en vez de treinta (30). Al respecto, se viene buscando la modificación en la composición de la remuneración diaria y días de descanso vacacional con el proyecto de Ley N° 695-2016-CR, presentado el 25 de noviembre del 2016.

Régimen MYPE

En relación con el régimen MYPE, éste también ha sido materia de críticas por diversos autores a lo largo de sus años de vigencia.

Se critica que las normas que regulan el régimen MYPE se aprobaron sin diálogo social, es decir, no participaron gremios empresariales, centrales sindicales, el Consejo Nacional de Trabajo, la Comisión de Trabajo del Congreso, entre otros, como sí se ha realizado para la discusión del proyecto de Ley General de Trabajo, que regularía el régimen general de trabajo (Neves, 2010).

Otra crítica vinculada con el propósito del régimen MYPE para la promoción de la competitividad y de la formalización de las micro y pequeñas empresas, es el esgrimido por Cuadros (2010), quien considera que la reducción de costos laborales no es el mecanismo más efectivo para lograr dichos propósitos. En efecto, para la reducción del costo laboral unitario, según Cuadros, hay que verificar cuál de sus componentes debe modificarse. Siendo que los componentes del costo laboral unitario son el costo laboral por trabajador y la productividad del trabajo, concluye que la mejor forma de incrementar la formalización y de crear competitividad es creando políticas públicas de incremento de la productividad. Este factor, no ha sido lo suficientemente desarrollado por los empleadores y por el estado y se ha preferido la reducción de derechos laborales a costa de los trabajadores y trabajadoras del sector.

Si bien este régimen ha sido creado con la finalidad de promover que las empresas se formalicen y realicen sus contrataciones a través de esta norma, no instituye medidas eficaces para prevenir que empresas que ya tienen trabajadoras y trabajadores laborando en el régimen común, los recontracten con los derechos menores del régimen MYPE (Neves, 2010). En opinión de Neves, un año no es suficiente para garantizar que los empleadores no cesan y recontractan o cesan y contratan a otras trabajadoras y trabajadores bajo las nuevas normas, en lugar de los cesados, para beneficiarse con éstas medidas.

Régimen de las trabajadoras y trabajadores del hogar

Pasamos a mencionar las principales críticas a la regulación de éste régimen.

Bastidas (2012) incide en la crítica a la falta de regulación de un salario mínimo vital para las trabajadoras del hogar, ya que de acuerdo con la Ley N° 27986, la remuneración será fijada a través del acuerdo de partes.

Otra de las críticas al régimen de trabajadoras y trabajadores del hogar es la posibilidad de tener contratos verbales, que genera un escenario de inseguridad para él o la trabajadora y la fácil posibilidad de incumplimiento de los acuerdos. Además, impide el registro del contrato en el MTPE, su consecuente seguimiento y posterior prueba de la existencia de la relación laboral frente a las inspecciones laborales en este régimen, que son principalmente documentales. (Bastidas, 2012).

Contratos de exportación no tradicional

Respecto a la regulación del contrato de exportación no tradicional, encontramos también características cuestionables.

Una crítica muy difundida, desde su creación misma, es que éste no obedece al principio de causalidad (Cuadros y Sánchez 2008: 26), básicamente porque no hay una actividad temporal que encauce la utilización de un contrato como éste. El contrato fue ideado para promover la agro exportación y no guarda relación con la causalidad de los contratos temporales.

Otra de las principales críticas a éste contrato se basa en el argumento de que el mismo se creó en un contexto de “política de fomento de exportaciones no tradicionales”, que luego dejó de estar vigente pues en la actualidad hay mucha mayor demanda de productos textiles y agropecuarios - principales actividades para las cuales se utilizan esta clase de contratos - (Cuadros y Sánchez, 2008: 28).

De acuerdo con Cuadros y Sánchez (2008: 29), tiene efectos negativos para las trabajadoras y trabajadores no sólo por la inestabilidad en la contratación sino

porque los cortos periodos de contratación "no garantizan la continuidad deseada de aportes a los fondos de pensiones o a algún seguro de salud".

Siguiendo a Cuadros y Sánchez 2008:30, no se han monitoreado los efectos perjudiciales de éstos contratos, que pueden generar un "trato injustificado" y que es definido como "irrazonable y desproporcionado" en un análisis realizado a través del test de ponderación de derechos. Además, es posible, como mencionan los autores, que se den alternativas en el mercado para "cubrir las necesidades de contratación temporal de las empresas que se adscriben a esta modalidad de contratación".



CAPITULO III

3. Análisis de las características de vida de las mujeres desde la legislación y aplicación normativa de los RLE.

Como hemos adelantado en el Capítulo I, vamos a dar una mirada a los RLE desde el punto de vista de la mujer. Basaremos nuestro análisis en una clasificación de características de vida de las mujeres, desde las cuales podremos observar cómo se dificulta su acceso y permanencia en el mercado laboral. A éstas características de vida les hemos denominado ejes de análisis.

Diversos estudios, entre ellos del Banco Mundial (2012) y de la CEPAL (2014), nos incentivan a abordar nuestro análisis alrededor de tres ejes comunes a las mujeres que laboran en los RLE, que abordan sus características de vida más significativas y que hemos contemplado metodológicamente en el Capítulo I: El uso del tiempo, la maternidad y la violencia de género.

A través de ellos, veremos las limitaciones en el acceso y desarrollo laboral de las mujeres en el trabajo, ahondando en aquellas situaciones en las que se ven más restringidas por trabajar en un sector con regulaciones específicas por tratarse de un sector o actividad económica tratada como un RLE.

Empezaremos con dos puntos de análisis que se cruzan con el eje del uso del tiempo, los relacionados a la regulación de las vacaciones en los RLE y el acceso a la seguridad social en pensiones para las mujeres de los RLE. A continuación, veremos los puntos de cruce con el eje de maternidad, desde cómo afecta la temporalidad de las contrataciones en los RLE a la solicitud misma de los subsidios por maternidad y las observaciones a la regulación de protección social en salud para las MYPES, específicamente el SIS, y un punto de observación a la regulación sobre la protección de la lactancia materna.

Dentro de la temporalidad de las contrataciones en los RLE, veremos también como ésta se cruza con el eje de violencia de género, para efectos de la aplicación

a los subsidios por violencia incapacitante, y como las normas de protección de las trabajadoras frente a la violencia de género pierden efectividad ante la inestabilidad de algunos regímenes. Asimismo, observaremos las desventajas de las trabajadoras de los RLE en relación con las medidas de apoyo de un asistente social en el trabajo para canalizar las situaciones de violencia.

Finalmente, incluiremos a manera de ejemplo algunas propuestas de políticas públicas y acciones de los diferentes agentes del mercado laboral, para reducir los efectos adversos que vayamos encontrando. Cabe recalcar que estas propuestas no son limitativas y son esbozadas desde el punto de vista teórico, requiriendo así un desarrollo práctico y económico para verificar su plausibilidad. Todo ello podría ser materia de un trabajo independiente.

Uso del Tiempo

3.1 El recorte de las vacaciones y el uso del tiempo en las mujeres.

Las medidas de flexibilización, las cuales estatuyeron muchos de los RLE actuales, tuvieron como principal medida el recorte de derechos de las trabajadoras y trabajadores. Por ejemplo, se redujeron los días de vacaciones mínimos legalmente establecidos de 30 a 15. Tal es el caso del régimen MYPE, agrario y de trabajadoras y trabajadores del hogar.

Esto afecta a los trabajadores y las trabajadoras que tienen que cargar con el costo de la flexibilización laboral y los coloca en condiciones precarias de trabajo respecto de los trabajadores y las trabajadoras que laboran bajo el régimen laboral común.

Pero adicionalmente a esta situación, desde el punto de vista de las mujeres, podemos observar que aquel recorte de derechos, dado el reparto inequitativo de las tareas domésticas y de cuidado, es mucho más perjudicial para las mujeres que para los hombres.

En efecto, los días de vacaciones son utilizados, tanto por las mujeres como por los hombres, para tener algunos días de esparcimiento en donde puedan dedicar

el tiempo a actividades de ocio, recreativas, de cuidado o mejoramiento del hogar y, en general, un periodo de tiempo en el que no estén sujetos a la subordinación de los empleadores.

Sin embargo, si las mujeres durante los periodos en los que realizan labores remuneradas dedican parte importante de su tiempo a los cuidados de familiares y labores domésticas, para ellas es fundamental el periodo vacacional para poder combinar estas actividades (que a diferencia del trabajo remunerado no otorgan periodo vacacional alguno), con el periodo de ocio y esparcimiento supuesto como finalidad de la norma.

Con esto vemos que la reducción de las vacaciones no sólo precariza el trabajo, sino que afecta a las mujeres, pues no se ajusta a la condición en la que se encuentran. Si bien es cierto el problema real se encuentra en la desigual distribución del tiempo entre hombres y mujeres para el trabajo remunerado y doméstico, en la actualidad, no podemos ignorar que las normas laborales debieron prever esta situación al momento de la gestación de la norma.

Como consecuencia, tenemos que los regímenes laborales que regulan un menor periodo vacacional para sus trabajadoras y trabajadores, terminan afectando a las mujeres en mayor grado que a los hombres, por las características y roles de género que la sociedad les asigna a éstas.

Un ejemplo de ello se da en el sector agrícola, en el que la mayor parte de las trabajadoras agrícolas son las principales responsables de los quehaceres domésticos como limpiar, cocinar, cuidar a los niños, los enfermos y a los ancianos, entre otros (OIT, 2000). Con la reducción de vacaciones estatuida por el régimen agrario, se termina teniendo menos espacios para cumplir con el trabajo doméstico no remunerado, así como no se tendrá el tiempo suficiente para realizar cualquier otra actividad.

El Perú ha ratificado el Convenio N° 156 de la OIT sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. Este convenio es aplicable a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

A través de él, los estados miembros se comprometen a adoptar todas las medidas posibles para tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares⁸ en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social, y a desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

En concordancia con ello, el establecimiento masivo y gratuito de guarderías para los niños menores y casas de apoyo para personas de la tercera edad, como políticas públicas, resultaría de bastante ayuda, dando así un apoyo eficaz en la labor de cuidado y disminuyendo la carga global de trabajo donde más se necesita. (Manuela Ramos (2015); Oxfam (2017)).

3.2 Seguridad Social en Pensiones y uso del tiempo.

Es también importante mencionar que el uso del tiempo de las mujeres influye de manera directa en las futuras pensiones que recibirán como consecuencia de su trabajo. Al no trabajar la misma cantidad de tiempo que los hombres, no cotizan de igual manera a la seguridad social en pensiones y, por lo tanto, su condición de sostenibilidad financiera a futuro será menor en comparación con los hombres.

En los RLE donde las mujeres dedican un menor número de horas como consecuencia de la temporalidad intrínseca de las labores, como sucede en el régimen agrario o de exportación no tradicional, estas terminan aportando en menor medida a la seguridad social, ya sea bajo el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones, en algunos casos, generando que no se llegue a aportar lo suficiente como para tener una pensión mínima que los ayude a cubrir la contingencia inevitable de la jubilación y la vejez.

⁸ El convenio se refiere a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella; o también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

Ya en Europa se vienen dando diversas sentencias que ponen en evidencia que el menor acceso a la seguridad social en pensiones de las personas que laboran una menor jornada, como consecuencia de su sexo, y la carga genérica asociada a éste, constituye un obstáculo en el acceso a las pensiones. Especialmente gravoso porque esto ocurre, en su mayoría, a las mujeres (un ejemplo de éste argumento es la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea del 22 de noviembre de 2012, Asunto C-385/11, Elba Moreno, para el caso de una trabajadora a tiempo parcial).

En ese sentido, en tanto las cotizaciones a la seguridad social requieren un periodo mínimo de afiliación y en algunos casos un determinado monto cotizado para acceder a esta, las mujeres, al laborar menos horas, se encontrarían perjudicadas.

Es urgente que los sistemas de protección de la seguridad social tengan en consideración que las mujeres se encuentran desprotegidas en el aspecto de su vida relacionado al rol de género que se les atribuye respecto al cuidado. Por eso, éstos deben generar formas de protección complementarias para las personas que carguen con las labores de cuidado en el hogar, lo cual repercutirá mayoritariamente en las mujeres, sin descuidar aquellos casos excepcionales donde los hombres cumplen este rol. Se debe reconocer el trabajo doméstico no remunerado para contabilizar los aportes pensionarios, y valorarlo en los casos de aquellas personas que se dedicaron a éste a lo largo de su vida, dado que el beneficio derivado de éste permitió la obtención del patrimonio familiar y el desarrollo personal, profesional y económico de los demás miembros de la familia. (Manuela Ramos, 2015).

Un ejemplo de reforma del Sistema de pensiones es la experiencia chilena con la Ley 20255, del año 2008, que establece la reforma previsional. De acuerdo con la revisión de la CEPAL 2014, ésta política tuvo buenos resultados y avances en justicia para las mujeres, enfocando sus medidas en dos planos:

- La modificación del sistema no contributivo solidario, que implementó la Pensión Básica Solidaria, beneficiando con una pensión en aquellos casos donde no se reunía los requisitos para la pensión mínima o no

se encontraban en ningún sistema previsional, siendo el 70% de beneficiados mujeres. Asimismo, se otorgó un bono por hijo nacido vivo o adoptado a las mujeres, como reconocimiento al trabajo de cuidado no remunerado.

- Las modificaciones al sistema contributivo obligatorio, que tuvo medidas como la división de saldos acumulados en cuentas individuales para efectuar compensaciones en caso de divorcio o nulidad. Luego de tres años, se vio que el 71,5% de las beneficiadas cónyuges eran mujeres. Otra medida fue el establecer una menor prima de seguro para las mujeres por su menor accidentabilidad, lo que se traduce en una menor probabilidad de usar el seguro.

En el caso de algunos regímenes específicos, como en el caso de la agricultura o la microempresa, de manera urgente, se deben implementar programas piloto que permitan extender la cobertura del sistema de pensiones para los trabajadores familiares no remunerados⁹.

Maternidad

3.3 Las labores temporales en los RLE desde las características de vida de las mujeres.

La temporalidad o estacionalidad de algunas labores están presentes en los regímenes laborales bajo estudio, pues en muchos casos la naturaleza de la actividad conlleva altas y bajas en la demanda de trabajadores y trabajadoras, siendo que éstos son contratados únicamente cuando las labores tienen alta demanda. Por ejemplo, en el caso de la labor agrícola, donde se tienen etapas de cosecha a gran escala o en la exportación no tradicional, cuando se dan los picos en la labor exportadora por demandas externas.

⁹ En el sector agricultura en particular, los TFNR representan un alto porcentaje del total de trabajadores agrícolas. Siendo que el 40,2% de éstos son cónyuges, y dentro de esta cifra la representación de las mujeres es casi total: 99,4% de mujeres son TFNR y, claro está, complementan sus labores con las labores domésticas. (Velazco y Velazco, 2012).

Encontramos dos situaciones problemáticas donde las mujeres, por su condición de madres y por la alta incidencia en violencia de género, se encuentran vulnerables cuando laboran bajo RLE temporales. Estas son: la posibilidad de no poder aplicar o no cumplir con los requisitos para obtener un subsidio por maternidad o un subsidio por incapacidad para el trabajo, en caso se den situaciones de violencia, y la inestabilidad laboral que conlleva su contratación temporal cuando se encuentran embarazadas o en necesidad de dar de lactar a sus hijos.

La primera situación se refiere a la falta de cobertura de salud e inestabilidad económica generada por los periodos de ausencia por maternidad o por incapacidad para el trabajo a causa de una situación de violencia y, claro está, la falta de un subsidio durante éstos periodos.

Recordemos que los requisitos para gozar del subsidio por maternidad o incapacidad temporal, de acuerdo con el Acuerdo N° 58-14- ESSALUD-2011, Reglamento de Pago de Prestaciones Económicas, son los siguientes:

- Tener 3 meses consecutivos de aportación o 4 no consecutivos dentro de los 6 meses calendarios anteriores al mes en que se inició la contingencia.
- El empleador deberá haber declarado y pagado o encontrarse en fraccionamiento vigente las aportaciones de las 12 remuneraciones anteriores a los 6 meses previos al mes de inicio de la atención.
- Tener vínculo laboral al momento del goce de la prestación.
- Haber estado afiliadas en el mes correspondiente a la concepción. (Maternidad).

De acuerdo a lo observado, los requisitos para acceder a las prestaciones de salud parecen no atender a las necesidades concretas que tienen las mujeres que laboran en los RLE de carácter temporal o estacional, como pueden ser las épocas de cosecha en el régimen agrario o, quizás, los picos de contratación de trabajadoras para las labores relacionadas con la exportación no tradicional.

Ésta situación trae como consecuencia que las mujeres de los RLE temporales se vean resignadas a atenderse con sus propios medios y a afrontar de manera

particular las vicisitudes y cargas económicas de su maternidad o incapacidad. La carga económica relacionada a los gastos médicos, cuando se ésta frente a labores que por naturaleza son temporales, es de responsabilidad de cada una de las trabajadoras, en aquellos casos en los que no cumplen los requisitos necesarios para beneficiarse de las prestaciones económicas de subsidio, ni del periodo de latencia de las atenciones en salud.

Al respecto, consideramos que se deben adecuar los requisitos de acceso a los subsidios para labores temporales: es necesaria la adecuación de los requisitos legales y administrativos establecidos para la aplicación de los subsidios para todas las mujeres que laboren en situaciones de mercado temporales, donde las normas puedan dejar al descubierto situaciones que no dependen de la voluntad de las trabajadoras.

Asimismo, consideramos que como parte del reconocimiento y el cambio cultural de asignación de roles de género, al cual se quiere llegar y del que ya hemos hecho mención precedentemente, se debe procurar llegar de manera progresiva a una equiparación de las licencias por maternidad y paternidad. De esta forma, el estado reconocería que ambos padres, y no sólo uno de ellos, tienen el deber de cuidado del hogar y de los dependientes (Molero, 2009).

La segunda situación se refiere a cómo las mujeres por su condición de madres, se encuentran en desventaja durante la contratación y renovación de sus contratos temporales en los RLE.

Un ejemplo de esta situación es mencionado por Flores y Calisaya, en un estudio sobre el sector agroindustrial en el que verificaron que el embarazo actúa como una limitante para las contrataciones, porque las empresas lo consideran costoso. Más aún, la permanencia en el puesto laboral implica, para las mujeres embarazadas, la exposición a maltratos psicológicos que afectan su salud:

(...) su situación laboral, que ya es inestable por contar con contratos temporales, se agrava más aún, puesto que, al ser descubiertas que están embarazadas, inmediatamente son despedidas¹⁰.

¹⁰ O no se les renueva los contratos.

Las percepciones de los trabajadores, supervisores, caporales, expresan cómo las empresas desarrollan prácticas discriminatorias hacia las mujeres por considerarse que, por tener muchos derechos, no se les da trabajo, complejizando cualquier medida de protección en su condición de mujer y afectando su participación en el mercado laboral.

(...) Incluso, actualmente, algunas empresas están solicitando para el ingreso o permanencia de las mujeres en el trabajo las tarjetas de planificación familiar y la prueba de embarazo. (Flores y Calisaya 2008: 51)

En efecto, refiriéndose a la temporalidad del trabajo en el sector agroindustrial, precisa que “se ha verificado que éste facilita el despido que se encubre en descansos temporales, pese a que se prevé que aquellas trabajadoras que han laborado en campañas previas tengan prioridad de ser contratadas en campañas posteriores, a las trabajadoras que acaban de dar a luz simplemente no se les aplica ese derecho”¹¹ (Flores Y Calisaya 2008:50).

Asimismo, plantea establecer una protección especial inmediata y especialmente fuerte en los casos de no renovación de contratos temporales por razón de embarazo. Se debe asegurar, además, una protección especial en aquellos casos en los que la temporalidad de las labores juega un papel “vindicativo” para la no renovación de los contratos temporales por motivo de embarazo (Flores y Calisaya 2008). Es necesaria la participación del estado a través de medidas más eficaces, para garantizar que las trabajadoras conozcan sus derechos y que los empleadores excluyan como prácticas comunes la no renovación de contratos temporales por razón del embarazo.

3.4 Los subsidios por maternidad y por incapacidad temporal para el trabajo y el régimen de la microempresa. El SIS como alternativa de protección de la salud de las trabajadoras y trabajadores de las MYPES.

¹¹ Peor aún, el estudio de Flores y Calisaya refiere que las mujeres entrevistadas indican que les exigen un cambio de identidad permanente por cada mes o trimestre, solicitando que firmen contrato con diferentes Documentos de Identidad y casi sin darles la posibilidad de revisar los términos y condiciones de su contrato (2008: 43).

Las trabajadoras del régimen de la microempresa afiliadas al régimen semi subsidiado del Sistema Integral de Salud (SIS) no gozan del derecho de subsidio por maternidad ni de incapacidad para el trabajo durante su periodo de descanso pre y post natal, siendo que las normas que regulan las prestaciones de salud contenidas en dicho régimen no las contemplan. En efecto, el SIS brinda financiamiento únicamente para prestaciones de salud y apoyo de reembolso económico en caso de sepelio, pero no subsidia maternidad y lactancia, ni brinda ningún tipo de prestación económica.

¿Esto qué significa? Significa que, a través de un sistema de protección social en salud, dirigido justamente a las mujeres que trabajan en un régimen laboral donde se observan desprotecciones y características inherentes a las mujeres que no están siendo recogidas en las normas, se desconocen prestaciones muy importantes como lo son el subsidio por maternidad y por incapacidad temporal, ambos relacionados con las características de vida de las mujeres que estamos analizando: la maternidad y la violencia de género.

De esta manera, un sector emergente, como lo es el de la microempresa, tiene una limitación importante que afecta únicamente a las mujeres, pues ellas no se encontrarían bajo el espectro de protección de la legislación peruana que regula el otorgamiento de las prestaciones económicas, y serían vulnerables económicamente por su condición de mujeres.

El caso específico de la licencia por maternidad debidamente pagada es de crucial importancia para proteger la seguridad económica y de salud de las mujeres y sus hijos, razón por la cual la OIT recomienda que se otorgue por un periodo mínimo de 14 semanas. Esto significa un incumplimiento al Convenio 183 de la OIT, que insta a que las mujeres gocen de un periodo de licencia por maternidad que cumpla con ciertos estándares mínimos a nivel mundial, pero que, a la interna, se regulen Sistemas de Salud alternativos que desconozcan todas estas recomendaciones y que no permitan el goce de los derechos mínimos exigidos por la legislación nacional, lo cual genera que el periodo de descanso materno del cual puedan gozar las trabajadoras de las microempresas sea realmente un beneficio y no un perjuicio.

En efecto, de acuerdo con el artículo 6 del Convenio 183 de la OIT:

1. **Se deberán proporcionar prestaciones pecuniarias, de conformidad con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, a toda mujer que esté ausente del trabajo** en virtud de la licencia a que se hace referencia en los artículos 4 o 5.

2. (...)

5. **Todo Miembro deberá garantizar que las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias puedan ser reunidas por la gran mayoría de las mujeres a las que se aplica este Convenio.**

6 (...)

8. Con objeto de proteger la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, las prestaciones relativas a la licencia que figura en los artículos 4 y 5 **deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos, o según lo determinen la legislación y la práctica nacionales. Un empleador no deberá estar personalmente obligado a costear directamente las prestaciones pecuniarias debidas a las mujeres que emplee** sin el acuerdo expreso de ese empleador, excepto cuando:

(a) esté previsto así en la legislación o en la práctica nacionales de un Miembro antes de la fecha de adopción de este Convenio por la Conferencia Internacional del Trabajo, o

(b) se acuerde posteriormente a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores.

Por ello, consideramos que la falta de otorgamiento de la prestación económica o subsidio por maternidad en el caso de las trabajadoras que laboran en el régimen de la microempresa y se encuentran afiliadas al SIS, es una vulneración directa a la Constitución y a las normas internacionales sobre la materia, de manera directa al Convenio 183, ratificado por el Perú.

El caso del subsidio por incapacidad temporal, también constituye una prestación esencial para las mujeres, dado el alto índice de violencia de género que actualmente tenemos en el Perú.

Al respecto, cae de maduro que nuestra propuesta en este punto es implementar los subsidios por maternidad e incapacidad en el Sistema Integral de Salud SIS: garantizar el otorgamiento de los subsidios a todas las trabajadoras que laboren en los RLE, especialmente a aquellas que se encuentran afiliadas al SIS, quienes en la actualidad no gozan de ninguna cobertura económica que les garantice sustento en el periodo de ausencia a sus labores por maternidad o por incapacidad derivada de casos de violencia.

La protección económica de las mujeres durante estas situaciones es necesaria para garantizar la equidad de género. Bajo esta situación, en la que una cantidad tan importante de mujeres se encuentra desprotegida debido a la estructuración de un sistema social que resulta incompleto, se están desconociendo derechos reconocidos constitucionalmente y afectando su integridad y estabilidad económica. Además, es especialmente relevante que el convenio 183 de la OIT, establece en su artículo 6 la necesidad de establecer prestaciones pecuniarias que garanticen un nivel adecuado de vida durante la licencia por maternidad, lo cual también se estaría incumpliendo en este caso.

3.5 La lactancia materna en los RLE – lactarios en centros de trabajo con más de veinte (20) trabajadoras en edad reproductiva.

Actualmente la legislación laboral exige que 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 debe ser un ambiente adecuado para la extracción y conservación de la leche materna durante el horario de trabajo. Estos espacios deben ser privados, cómodos e higiénicos, y deben garantizar el respeto a la dignidad y la salud de las mujeres y la salud, nutrición, crecimiento y desarrollo del bebe lactante, hasta los dos años de vida.

Sin duda, es una norma pensada en asegurar los derechos de las trabajadoras y de sus hijos, ya que un ambiente salubre para la extracción de leche materna garantiza la prevención de cualquier enfermedad y, además, el respeto a la privacidad de las mujeres para realizar la extracción de leche materna. Sin embargo, ¿qué pasa con los centros de trabajo con menos de veinte (20) trabajadoras en edad fértil?

Aparentemente, la norma no considera relevante demandar la implementación del lactario en los centros de trabajo donde laboren menos de veinte (20) mujeres en edad fértil, incluyéndolo sólo como una posibilidad y una opción para las empresas en el artículo 4 del reglamento de la Ley N° 29896, Decreto Supremo N° 001-2016-MIMP. ¿Por qué ha sido pensada así?

Desde el punto de vista de la mujer, es claro que todas necesitan ésta clase de servicio en su centro de labores, sea que existan una, diecinueve o doscientas trabajadoras en edad fértil. Siendo la justificación de ésta medida, principalmente, un tema de costos para el empleador, podrían manejarse alternativas como la implementación de lugares más pequeños, con menos utensilios, que representen un menor costo para los empleadores, pero que, de igual manera, garanticen un ambiente salubre y cómodo para que las trabajadoras puedan extraer la leche materna.

Más aún si en el Perú el sector empresarial está compuesto mayoritariamente por microempresas, donde es muy probable que éste requisito de presencia de veinte trabajadoras en edad fértil no se cumpla. En efecto, según el anuario estadístico del MTPE del año 2015, de las 273,873 empresas formales existentes en el Perú, 242,800 empresas tienen de 1 a 10 trabajadores, es decir, el 88,7% de las empresas no se encuentran en absoluto en el supuesto de hecho de la norma que obliga a la implementación de lactarios. Sólo un 11,3% de empresas lo están.

Y, claro está, en ese 88,7% donde la norma no tiene coercibilidad, se encuentran la mayoría de microempresas en el país, por lo que tiene relevancia para nuestro estudio sobre los RLE. El protocolo de San Salvador precisa en su artículo 15 que los Estados partes se comprometen a brindar adecuada protección al grupo familiar y en especial a: a) conceder atención y ayuda especiales a la madre antes y durante un lapso razonable después del parto; b) garantizar a los niños una adecuada alimentación, tanto en la época de lactancia como durante la edad escolar.

Asimismo, la Organización Mundial de la Salud promueve activamente la lactancia natural como la mejor forma de nutrición para los lactantes y niños pequeños. La adecuación de las medidas, para garantizar condiciones mínimas, debería ser una

exigencia y una obligación en un país donde se garantiza la protección de las mujeres, sobre todo en la etapa donde son más vulnerables, como la época de lactancia materna. En cuanto a la onerosidad de la medida, se deberían adoptar políticas que representen un bajo costo para los empleadores, pero que, de igual manera, hagan efectiva esta protección tan necesaria.

La posibilidad de que las trabajadoras den de lactar o extraigan su leche materna en un lugar salubre y adecuado no debería ser un privilegio, sino un derecho garantizado para la totalidad de trabajadoras.

Violencia de género

3.6 Los salarios reducidos como límite a la autonomía económica y perpetuación de la violencia de género.

De acuerdo con OXFAM 2017, el empoderamiento económico es un elemento fundamental en la vida de las mujeres, ya que sólo a través de éste se adquiere un control de la economía personal y familiar, y contarán con las mismas oportunidades económicas que los hombres, para poder tomar sus propias decisiones en muchos ámbitos de sus vidas. Además, según el Banco Mundial (2012), es un catalizador de crecimiento a nivel de relacionamiento en su comunidad.

Las cifras del informe sobre brechas de género del INEI 2015 nos muestran la realidad: a nivel general las mujeres ganan 28,6% menos que los hombres. Esto se hace más marcado si comparamos las diferencias por sectores. En el sector profesional las mujeres, al 2015, ganaban el 76,2% del salario de los hombres en promedio; en el comercio no ambulante el 61,8% y en el sector agropecuario el 51,1% del salario de los hombres. Este último indicador es el que más ha decrecido en el tiempo pues desde el 2004 hasta la fecha ha caído 10.5 puntos porcentuales.

De acuerdo con GIZ 2013, la violencia de género no es denunciada por las víctimas debido, principalmente, a la vergüenza y por temor a represalias o a la pérdida de su seguridad económica.

Los salarios reducidos a través de una distribución de éste por jornales que se estancan en el tiempo, pese al crecimiento constante del sector¹² (como es el caso del régimen agrario), o la posibilidad de un salario menor al mínimo vital, como es el caso del régimen de trabajadoras del hogar, son conductores directos de la perpetuación de la dependencia económica de las mujeres y una barrera para la eliminación de todas las formas de violencia de género.

En el caso de la industria agrícola, es claro que el crecimiento del sector debe tener una correlación directa con la mejora de condiciones laborales para los trabajadores y las trabajadoras. Ese es el espíritu de la norma que establece este RLE de carácter temporal. En este caso, como indica PLADES 2007, la redistribución de la productividad debe estar vinculada directamente con las remuneraciones, mejorando así las condiciones del empleo. Mejores sueldos permitirían no sólo la supervivencia, sino la autonomía económica de las mujeres.

En el caso de las trabajadoras del hogar, pese a existir convenios internacionales que comprometen a los estados a garantizar que los trabajadores domésticos gocen de un salario mínimo vital, como el Convenio 189 de la OIT, la Ley 27986 y su reglamento permiten que el salario sea fijado libremente por las partes.

Claramente, si las mujeres no consiguen la autonomía económica que les garantice independencia ante potenciales maltratos de sus parejas o miembros de su familia, será muy difícil que las políticas de eliminación de formas de violencia o sanciones a los maltratadores sean eficaces, porque la dependencia como bien se señala en GIZ 2013, calla a las víctimas y la violencia queda perenne.

La violencia contra las mujeres es un problema que se debe abordar desde diferentes perspectivas. Como venimos mencionando, el empoderamiento económico es muy importante para reducir la violencia de género. Para que se concientice a la población sobre ésta necesidad, es importante que el estado provea de programas de capacitación gratuita para las mujeres, que les pueda dar experiencia laboral y mejorar sus habilidades para su mejor inserción y desarrollo

¹² De acuerdo con PLADES 2007, entre 2001 y 2005 las remuneraciones del sector agrario crecieron sólo en un 3%, pero el PBI creció en 27%, y la rentabilidad de las empresas fue superior al 20% anual.

en el mercado de trabajo. Oxfam 2017 pone como ejemplo uno de sus programas de capacitación para las mujeres del Reino Unido, donde trabajan con un tutor profesional para ganar habilidades en determinados trabajos y planificar su desarrollo personal y profesional para tener un empleo.

De igual manera, habría que mejorar los sistemas de protección a las víctimas de la violencia. La Ley N° 30364, ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, es un avance positivo para la erradicación de la violencia de género en el país. Sin embargo, es necesario que se implementen de manera inmediata y urgente varias de sus disposiciones. Entre ellas, las medidas de acceso a la información sobre las vías de denuncia en caso de violencia de género y el asesoramiento a las víctimas en su lengua materna, así como la atención gratuita en salud. Además, es importante la educación en estos temas a través de la atención especializada en cuanto a las secuelas de la violencia. Adicionalmente, como señala el informe del Banco Mundial del 2012, se deben crear, en el más corto plazo, los juzgados especializados en violencia contra la mujer, con personas capacitadas para atender este tipo de casos, que entiendan la gravedad de la situación y que agilicen los procesos sin dilaciones innecesarias y sin pedir la confrontación de la víctima con el agresor si ésta no la solicita.

Asimismo, la CEPAL (2014) señala algunos ejemplos en la experiencia comparada de leyes y políticas para la erradicación de la violencia de género, como son el caso de Brasil con la Ley 11340 “Maria da Penha” y Uruguay con la “Política de lucha contra la violencia de género”. En ambos casos se incorpora la violencia de género como un atentado a sus derechos humanos y no como un crimen privado de menor gravedad. Esto último juega un rol bastante contrastante respecto del escenario peruano, donde recientemente el Congreso de la República ha dado marcha atrás de manera parcial al Decreto Legislativo 1323, que endurecía las penas en los casos de violencia de género, feminicidio y violencia familiar.

En el caso particular de Brasil, que fue en ciertos aspectos recogida por la Ley N° 30364, se dieron una serie de medidas concretas para enfrentar la violencia, tales como la disposición de salida del agresor del hogar, la prohibición de contacto del

agresor con la mujer y sus familias, prohibición de acercarse a un mínimo de distancia, prohibición de frecuentar determinados lugares, o la disposición de recibir a las mujeres y sus hijos en casas de acogida o lugares protegidos. Además, se implementó una Central de Atención a la Mujer para la denuncia masiva de agresores por vía telefónica.

Otra medida que consideramos pertinente es la mejora de los sistemas de inspección de trabajo a través de un proceso de sensibilización y capacitación a inspectores en violencia de género en todas sus formas, para que sepan adecuarse a las características particulares en cada uno de los regímenes. Es decir, capacitar a los inspectores en cada particularidad existente en los RLE y en cómo las mujeres se ven afectadas en cada una de ellas.

3.7 La violencia de género, ausentismo, rotación y baja productividad asociada a los contratos temporales en los RLE.

La violencia de género no sólo es un problema social, sino que también es un problema económico.

Cuando una mujer es víctima de violencia, su sufrimiento se expresa también a nivel del desempeño o presencia laboral, generando situaciones como las tardanzas, ausencias o la reducción en la productividad, que irremediablemente repercute en la economía de sus empleadores y, a gran escala, en la economía del país.

De acuerdo con GIZ 2013, el ausentismo se refiere a la inasistencia de la víctima al centro de trabajo, ya sea por enfermedad, por tardanza u otras razones, y siempre tienen consecuencias económicas directas para la compañía, en el caso de las mujeres que trabajan para algún RLE, para su empleador.

La rotación, por su parte, es un perjuicio económico originado, de acuerdo con GIZ 2013, por el reemplazo de las víctimas en el trabajo cuando éstas dejan de trabajar, son despedidas o cuando no se les renueva la contratación. Incluyen los costos por ausentismo durante el periodo en el que se busca a una nueva persona,

el entrenamiento de la nueva contratación y los costos administrativos del nuevo reclutamiento.

De igual manera, GIZ refiere que existe un costo relacionado con la productividad disminuida que puede llegar a tener una persona por las consecuencias físicas o mentales de la violencia. Por lo tanto, la violencia causa perjuicios que sobrepasan el ámbito privado de las víctimas o su círculo familiar, se extiende y también perjudica el mercado laboral.

En el caso de los RLE, la temporalidad de la contratación genera una suerte de desprotección en aquellas trabajadoras víctimas de violencia doméstica o de género, donde la falta de estabilidad de la contratación puede generar que normas tales como la Ley N° 30364 pierdan sus efectos.

En relación a ello, la Ley N° 30364, ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, ha sido recientemente promulgada y regula cuatro nuevos derechos para las víctimas de violencia:

- a. “A no sufrir despido por causas relacionadas a dichos actos de violencia.
- b. Al cambio de lugar de trabajo y horario de trabajo, en tanto sea posible y sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría.
- c. A la justificación de las inasistencias y tardanzas al centro de trabajo derivadas de dichos actos de violencia. (Sin exceder de cinco días laborables en un periodo de treinta días calendario o más de quince días laborables en un periodo de ciento ochenta días calendario, presentando la denuncia correspondiente).
- d. A la suspensión perfecta de la relación laboral, concedida por el juez a cargo del proceso de violencia, hasta por cinco meses consecutivos”.

La norma incluye cuatro derechos laborales que los empleadores están en obligación de cumplir con las trabajadoras que sufren violencia en su entorno doméstico o de pareja. Entre ellos, las protege de no sufrir un despido motivado en la condición de víctima de violencia y al interior de una relación laboral

indeterminada. Esto garantiza que los trabajadores y trabajadoras no reciban un trato diferenciado ni sean apartados de sus labores en caso se encuentren en dicha situación.

Cuando las trabajadoras se encuentran contratadas temporalmente, parecería que esta norma pierde efectividad, en la medida que la falta de renovación de los contratos no calzaría dentro del primer supuesto de la norma. Por lo tanto, una trabajadora con contrato temporal que haya sido víctima de violencia doméstica y haya tenido ausencias por incapacidad temporal debido a ello, ya tendría alguna desventaja porque no existe una norma que propiamente se haya fijado en la posibilidad de situaciones como esta.

3.8 Repercusiones de la violencia de género en la salud de las trabajadoras – Desventaja al no contar con un asistente social en las empresas con menos de 100 trabajadores.

De acuerdo con el Banco Mundial 2012, la violencia es el opuesto a la libertad, es una forma de coerción tal que limita la autonomía, afectando la salud física y mental. De acuerdo con la encuesta realizada por GIZ 2013 con motivo del estudio sobre violencia de género en las microempresas peruanas, se observó que las mujeres agredidas respecto de las no agredidas “se encuentran 1.8 veces más deprimidas, padecen 1.3 más insomnio, se sienten 1.4 veces más enfermas o con dolores, tienen 2.1 veces más desmayos, presentan 1.6 veces más contusiones, luxaciones o esguinces, tienen 2.1 veces más cortes, caídas y moretones, sufren 2.7 veces más fracturas, han experimentado 2.3 veces más abortos espontáneos o infecciones ginecológicas y han padecido 2.1 veces más accidentes con daños físicos”.

Como mencionáramos, la violencia merma la productividad de las trabajadoras y su desempeño laboral, por lo que debe ser un tema de preocupación para los empleadores.

Ahora bien, desde el punto de vista del bienestar y la salud de los trabajadores, los empleadores deben cumplir con las normas de seguridad y salud en el trabajo. Es decir, con la Ley 29783 y las normas sectoriales sobre la materia, que regulan

la prevención de los riesgos laborales dentro del centro de trabajo y protegen la salud ocupacional de los trabajadores frente a cualquier accidente de trabajo.

No obstante, no se protege la salud física y mental de las trabajadoras que sufren daños fuera del centro de trabajo como consecuencia de la violencia de género. Un rol fundamental para la detección, apoyo y guía para la correcta canalización de las situaciones de violencia para las agredidas, es la asistente social. Sin embargo, la obligación de contar con una asistente social, que se encuentra establecida en una norma del año 1965, es válida para las empresas que cuenten con más de cien trabajadores.

Esta situación pone en desventaja a las mujeres que laboran en regímenes especiales como la microempresa. La regulación, si bien se fundamenta en la mayor capacidad de la empresa para solventar el gasto adicional de contratar una persona que se encargue del apoyo social de los trabajadores, actualmente deja fuera a la mayoría de las empresas a nivel nacional: de acuerdo con el anuario estadístico del MTPE 2015, de las 273,873 empresas del sector privado, sólo 3,856 empresas cuentan con más de 100 trabajadores. Esto deja fuera de la obligación a más del 98% de las empresas en el sector privado a nivel nacional, incluyendo, claro está, al régimen MYPE.

Se tendría que repensar la norma desde una perspectiva que tenga especial consideración con aquellos sectores y ámbitos en donde la violencia doméstica tiene mayor incidencia, o establecerse alguna medida alternativa de apoyo a las trabajadoras frente a la violencia de género.

En relación con este punto, proponemos ampliar el ámbito de obligatoriedad de la asistente social en las empresas de los diferentes RLE o adecuar dependencias zonales y distritales que brinden apoyo y guía a las mujeres que son víctimas de violencia, de tal manera que no represente un costo tan elevado para las empresas pero que se proteja a las trabajadoras. Un ejemplo de ello sería incrementar el número de Centros de Emergencia Mujer (CEM) del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Al ser la violencia de género un problema social tan arraigado, necesitamos combatirlo a través de programas de prevención y de

apoyo a las víctimas, incluyendo asistencia médica y legal para la canalización de denuncias.

Finalmente, son necesarios, tal como lo señala Bastidas 2014, los “Programas de sensibilización en violencia de género” para las trabajadoras de los RLE y la canalización correcta de las denuncias por violencia:

Puntos adicionales asociados a las actividades económicas de los RLE estudiados.

A. Maternidad y adecuación de las labores como parte de una política adecuada de Seguridad y Salud en el Trabajo

Actualmente, las trabajadoras de los RLE viven una dura realidad. Y es que de la mano con la contratación temporal, la inestabilidad laboral que esto genera tiende a provocar incentivos perversos en los empleadores, quienes caen en prácticas discriminatorias contra las mujeres por su función materna.

En una entrevista realizada a una ex trabajadora del sector agroindustrial en la ciudad de Virú (Gianotti 2016), se comprobó que un tema fundamental de reclamo por parte de las trabajadoras son las condiciones de trabajo. Principalmente, las labores a las que son sometidas las trabajadoras embarazadas, quienes muchas veces continúan con el mismo ritmo de esfuerzo físico a las que son sometidas las demás trabajadoras, sin que se considere su condición de embarazo.

La adecuación de las labores de las trabajadoras que se encuentran en estado de gestación es muy importante, sobre todo en los trabajos que implican esfuerzos físicos, como es el caso de las trabajadoras del hogar y de las trabajadoras agrarias, cuyas labores son manuales y están expuestas a agentes químicos como pesticidas.

Cabe recalcar que a través de la Resolución Ministerial 374-2008-TR, se aprobó un listado de los agentes que generan riesgos para la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, y que por la Ley 28048 y su reglamento se dieron una serie de medidas y obligaciones para los empleadores

en atención a los riesgos que puedan existir para las mujeres gestantes en sus centros de trabajo.

Sin embargo, en la práctica, las mujeres que laboran en los RLE tienen pocos medios de coerción para hacer valer sus derechos y reclamar condiciones de trabajo seguras y sanas. La temporalidad de las labores, la falta de conocimientos sobre sus derechos laborales y la baja fiscalización de las autoridades laborales, hacen que las medidas de protección normativa, expedidas para salvaguardar la seguridad de las trabajadoras, sean inaplicables.

Estos cuatro fenómenos encontrados en vida laboral de las trabajadoras de los RLE son particularmente odiosos ya que parten de situaciones biológicamente atribuibles sólo a las mujeres, como lo son el embarazo y la lactancia, y es deber del estado salvaguardar éstas vulnerabilidades para que el mercado de trabajo en el Perú no limite ni obstaculice su desarrollo a nivel laboral.

El trabajo de las mujeres es un factor necesario para la economía sin duda alguna, y la maternidad a nivel nacional también es un elemento imprescindible para el sostenimiento futuro del país. Los costos laborales generados por la colisión de ambos factores no tienen por qué ser una carga que sólo las mujeres o las familias deban afrontar.

B. Tratos peyorativos y actitudes discriminatorias como formas de violencia de género en algunos RLE.

En este punto, nos referiremos a la violencia que sufren las trabajadoras en sus centros de trabajo a causa de las actitudes discriminatorias de sus empleadores, lo cual también constituye violencia de género y dificulta su permanencia y desarrollo laboral. Dicha situación no ha sido tomada en cuenta por los legisladores al momento de la creación de las normas relacionadas con estos RLE.

Este es el caso de las trabajadoras del hogar, por ejemplo. En el informe MIMDES 2007, al estudiar a las trabajadoras del hogar mediante una investigación casuística, con entrevistas, se llega a la conclusión de que más de la mitad de trabajadoras del hogar entrevistadas manifiesta haber sido víctima de maltrato en

sus centros de trabajo. Además, se refiere que los gritos, insultos y amenazas son una práctica común y tolerada en el trabajo doméstico.

La violencia psicológica es el tipo de maltrato más común y recurrente y, también, es el más tolerado entre estas trabajadoras. Entre las formas más arraigadas de maltrato psicológico figuran los gritos. El estudio reveló que pedir las cosas gritando es el común denominador de los empleadores del hogar y ocurre en la gran mayoría de los casos estudiados (72%). Asimismo, se han encontrado casos (13%) en que se les impide estudiar (MIMDES, 2007).

Por fortuna, actualmente existen grupos de apoyo que canalizan la ayuda y la lucha contra la violencia hacia las trabajadoras del hogar, especialmente sindicatos como SINTRAHOGARP y SINTTRAHOL. No obstante ello, este ámbito laboral sigue representando dificultades por la falta de inspecciones laborales que invisibilizan a éste grupo social.

De igual manera, las trabajadoras agrarias viven una dura realidad. En una entrevista realizada a una ex trabajadora del sector agroindustrial en la ciudad de Viru (Gianotti, 2016), se comprobó que un tema fundamental de reclamo por parte de las trabajadoras son las condiciones de trabajo, sobre todo las labores a las que son sometidas las trabajadoras embarazadas. Muchas veces, las trabajadoras gestantes, continúan con el mismo ritmo de esfuerzo físico a las que son sometidas las demás, sin consideración por su estado. En este punto se entrelazan la condición de maternidad y la violencia, causando una mayor afectación aun.

Por ejemplo, el transporte de cargas pesadas es una de las actividades más frecuentes en las trabajadoras rurales. Pueden ocuparse más de 20 horas por semana del transporte y carga de pesos de más de 35 kilos sobre la cabeza y la espalda, recorriendo distancias considerables. El transporte de cargas pesadas puede causar serios trastornos musculo esqueléticos como dolores crónicos en la espalda, dolores en el pecho o abortos (OIT, 2000).

Exponer a las trabajadoras a condiciones precarias de trabajo constituye violencia. Siguiendo a Flores y Calisaya 2006, éstas no sólo son una merma para la salud

de las trabajadoras, sino también perjudican sus relaciones familiares; además de sufrir consecuencias psicológicas como la desmotivación o frustración por la situación en la que se encuentran.

Propuesta: redefinir el paradigma de trabajador en la regulación infra constitucional de los RLE.

Según Mackinnon 2014, el Estado adopta el punto de vista del poder masculino y considera que las medidas legislativas son neutras, tomando como fundamento el supuesto generalizado de que las situaciones de vida que incumben a los hombres son de aplicación también para las mujeres, dando por sobreentendido que en nuestra sociedad no hay una diferencia cultural y social entre hombres y mujeres.

Las medidas de protección de la maternidad, en virtud al principio de igualdad y no discriminación, no son suficientes para lograr la equidad de género. Subyace la inequidad en la división sexual del trabajo doméstico y de cuidados y la violencia de género como principales dificultades en la vida de las mujeres, que tienen repercusión directa en su vida laboral. (Banco Mundial 2012).

Revisar los RLE desde el punto de vista de la mujer nos ha permitido verificar algunas fallas en la normativa así como tratos peyorativos a las trabajadoras. Tratos que comprenden roles sociales distintos y diferencias de poder entre hombres y mujeres, y que son consecuencia de la cultura patriarcal y el arraigo histórico del considerar a la mujer como parte del ámbito privado de la vida (Frías y Matus, 1999a).

Como principal acción del Estado para cambiar el paradigma del trabajador ideal y la división sexual del trabajo, que son base de la actual disparidad de situaciones que enfrentan las mujeres respecto de los hombres en los RLE, debemos priorizar el tema referido a los cambios regulatorios necesarios a nivel infra constitucional.

En primer lugar, como bien señala Bastidas 2014, “se deben buscar cambios culturales sobre la subvaloración del trabajo doméstico, poniendo en cuestión la división sexual del trabajo como causa de discriminación de las mujeres en la sociedad”. Con base en esta premisa, las normas deben tener como supuesto de

hecho una situación que contemple como individuo, o sujeto pasivo de la norma, a las mujeres, con todo el equipaje de cargas sociales y culturales que le son impuestas en la actualidad.

El supuesto de hecho de una norma es la hipótesis que formula el autor de la misma para que, de verificarse, se desencadene lógicamente la necesidad de la consecuencia, estando tal mandato respaldado por la fuerza del estado para el caso de su eventual incumplimiento (Rubio, 2009).

Cambiar el paradigma en la regulación infra constitucional implica subsumir la condición y precariedades existentes en la vida de las mujeres que laboran en los RLE al momento de la creación normativa, específicamente, en el momento del establecimiento del supuesto de hecho. De esta forma, el aplicador del derecho puede verificar que en efecto se ha configurado dicho supuesto y que, consecuentemente, le corresponderá una consecuencia en particular.

Teniendo en claro cuál es el sujeto, se pueden prever los efectos que la consecuencia normativa tendrá en éste y, así, prevenir cualquier efecto perjudicial o potencialmente perjudicial.

Por ejemplo, si el legislador está planificando legislar sobre un régimen pensionario particular para los trabajadores del sector agrícola, donde tiene que establecer un supuesto de hecho y la correspondiente consecuencia jurídica, debe considerar los factores de disminución del tiempo de trabajo y los consecuentes aportes que significan la carga de trabajo doméstico no remunerado de las mujeres en ese sector (tal como arroja la ENUT¹³).

Si las mujeres, por la distribución sexual del trabajo en el sector, dedican el 73% del tiempo que dedican los hombres al trabajo remunerado y el tiempo restante lo dedican a las labores de cuidado y mantenimiento del hogar, entonces, este es un factor que debe contribuir para que el supuesto de hecho normativo considere

¹³ En nuestro ejemplo, si los hombres que laboran en el sector agrícola trabajan 48 horas a la semana y las mujeres, por la carga de trabajo doméstico, sólo trabajan 35 horas a la semana (esto es, que las mujeres trabajan solo un 73% del tiempo que los hombres trabajan), consecuentemente su remuneración y aportes pensionarios tendrán una correlación con el tiempo que pueden dedicarle a dichas labores.

dicha disparidad cuando se realice la distribución pensionaria. Se debería considerar este 27% de tiempo de diferencia como tiempo efectivamente laborado por la mujer, con la correspondiente valorización económica, para que, de esta manera, se supla la diferencia originada en la asignación de roles de género.

Pero, ¿cómo logramos que se incorporen las características de vida de las mujeres de los RLE en el supuesto de hecho normativo? Creemos que la respuesta es establecer una metodología de aplicación permanente en la creación normativa.

A través de una metodología particular, se podría encontrar el cambio esperado en el marco legislativo, que busque dar oportunidades similares a hombres y mujeres con base en las desventajas existentes por los factores o ejes semi comunes que son de aplicación transversal a las mujeres trabajadoras de los RLE estudiados.

Como elemento complementario a ésta metodología para la creación normativa, es necesario que se busque desde su estructura misma un cambio en la división sexual del trabajo doméstico y de cuidados, mediante el reparto equitativo de las tareas y la asignación de iguales responsabilidades a hombres y mujeres, sobre los hijos y sobre cualquier otro dependiente. Lo que queremos buscar con esto es la transformación de los roles desempeñados tradicionalmente por uno u otro sexo (i.e. mujer cuidadora, hombre proveedor). En ese sentido, “deben modificarse las relaciones de poder y el ejercicio de la autonomía de las mujeres a través del logro de la igualdad de género” (Bastidas, 2014: 25).

Si bien es cierto que la mujer es la que biológicamente da a luz al bebé, y solo ella puede amamantar al recién nacido, el tiempo de cuidados que se debe proporcionar debe tener la prerrogativa de ser igualmente compartido por ambos padres, y este cambio de mentalidad debe provenir de un cambio también en la forma de ver los deberes que corresponden a uno u otro género.

A estos efectos, las modificaciones recientes al Código Civil sobre la incorporación del criterio de aporte por trabajo doméstico no remunerado en las resoluciones judiciales sobre pensiones alimentarias, son un primer paso en la búsqueda de un

cambio de paradigma. Sin embargo, no son suficientes, se debe apuntar al reconocimiento pleno del trabajo doméstico no remunerado y su valoración a todo nivel.

Adicionalmente, es importante que se establezca un presupuesto público que acompañe estas medidas¹⁴. En la experiencia comparada que nos muestra la CEPAL 2014, pudimos observar que en México ya se ha establecido en el año 2008 un “Gasto Etiquetado para las Mujeres y la Igualdad de Género”, el cual busca financiar programas, medidas y acciones públicas que identifiquen y atiendan las necesidades de género. Así, se busca que progresivamente se eliminen las brechas de género y se eliminen las expresiones de violencia, discriminación y desigualdad por motivos de género.

Las medidas por parte del Estado son necesarias para lograr la incorporación de las características de vida de las mujeres en la creación normativa. Se debe buscar una revalorización del trabajo no remunerado de cuidados y su futura redistribución a ambos sexos, una legislación que incorpore la maternidad y demás características de vida de las mujeres en el paradigma de trabajador, sujeto pasivo de las normas laborales, y luchar desde diversos frentes para la eliminación de la violencia de género.

Necesidad de recopilación de datos para un informe de impacto de género en las relaciones laborales.

Es labor del Ministerio de Trabajo incluir dentro del anuario estadístico anual las estadísticas desagregadas por sexo y por cada uno de los RLE existentes en el sector privado. Actualmente se encuentran referidos y desagregados los datos de los RLE del sector público y eso causa un grave perjuicio para la medición de las dimensiones reales del fenómeno de la feminización de los RLE.

En lo que respecta al uso del tiempo, es necesaria la medición periódica de éste a nivel nacional. La elaboración de una encuesta nacional de uso del tiempo debe

¹⁴ Tal como se recomienda en OXFAM 2017 y CEPAL 2015, se debe establecer el presupuesto público con un enfoque de género a fin de analizar adecuadamente y evaluar el impacto de las políticas económicas en las mujeres.

realizarse por lo menos cada cinco años¹⁵ y la correspondiente cuenta satélite de uso del tiempo debe elaborarse con los resultados de manera inmediata una vez obtenidas las cifras, sin dejar que el tiempo vuelva anacrónicos los resultados. El Perú ya cuenta con los parámetros de medición de uso del tiempo y con la experiencia de haber realizado éste tipo de encuestas, por lo que no debería resultar en un trabajo exploratorio sino más bien aplicativo y de mejora continua.

El INEI, a través de la ENAHO, debe encargarse también de manera periódica de medir el nivel de protección de las mujeres en cuanto a sus derechos sexuales y reproductivos, sobre todo de verificar el porcentaje de desprotección en seguridad social en salud y en pensiones que tienen las mujeres, así como los efectos de la temporalidad en las labores en la recepción de subsidios y apoyo económico.

Balbin y Bastidas 2011 sugieren que la información que se consolide incluya, además, el índice de pobreza, la cobertura de los programas y políticas laborales, niveles de ingresos, “*status*” nutricional, acceso a servicios de sanidad y educación, así como condiciones de empleo.

De igual manera la violencia doméstica y la violencia en las labores deben medirse a través de encuestas y reportes de las entidades que reciben este tipo de quejas, ya sea el MTPE o la PNP.

¹⁵ Este es un objetivo que, además, fue referido por el Jefe del INEI, Alejandro Vélchez De los Ríos, en Manuela Ramos, 2015.

CONCLUSIONES

De acuerdo con lo expuesto en los capítulos precedentes, podemos concluir lo siguiente:

- Desde la década de los 90's, la flexibilización laboral ha traído como consecuencia, la des-regulación o relajamiento de las normas laborales, así como la creación de ciertos RLE que reconocen menos derechos y eliminan algunas protecciones como la estabilidad laboral de los trabajadores y trabajadoras. A la par de este fenómeno, se ha producido el ingreso masivo de trabajadoras al mercado laboral, en un proceso de "feminización" de éste, de acuerdo con los autores analizados. Sin embargo, al observar ambas situaciones a través de las estadísticas nacionales, se ha podido verificar que el incremento de mujeres en el mercado de trabajo ha ocurrido, en la mayoría de los casos, en condiciones precarias de empleo. Esto es, con menores derechos laborales que los regulados en el régimen laboral general. Un ejemplo de ello son las trabajadoras que laboran en los RLE.
- Las normas laborales en el Perú desconocen las características de vida de las mujeres, las cuales no se limitan a la maternidad y la lactancia. Las medidas de protección que se han dado a las trabajadoras no son suficientes, en la medida en que subyace la inequidad en la división sexual del trabajo doméstico no remunerado, la carga social de cuidado en las mujeres y la violencia de género como principales factores que impiden el desarrollo y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo. En el caso específico de los RLE, éstos se estructuran bajo normas que no son neutrales y que además precarizan el trabajo, obedeciendo a otros fines que el legislador ha considerado preferenciales, como la lucha contra el empleo informal.
- Revisar los RLE desde el punto de vista de la mujer nos ha permitido verificar que, tanto en las normas laborales como en el desarrollo práctico de éstas, existen tratos peyorativos y desiguales no sustentados en

cuestiones objetivas, los cuales son consecuencia de no tomar en consideración las diferencias entre mujeres y hombres que van más allá de la maternidad. Queda claro que las normas no tienen en cuenta los roles sociales y las diferencias de poder entre uno y otro género.

- Con base en los informes y la bibliografía analizada, las mujeres de los RLE son especialmente vulnerables en tres aspectos: (i) El uso del tiempo, al ser el trabajo doméstico no remunerado mayoritariamente ejercido por las mujeres; (ii) la maternidad, debido a que las medidas de protección están pensadas bajo una concepción patriarcal que asocia el cuidado del recién nacido de manera exclusiva a las madres; y, (iii) la violencia de género, que viene siendo un problema de impacto nacional, que da cuenta de la disparidad de poderes entre uno y otro género y que tiene un alto costo para la economía.
- El trabajo doméstico no remunerado asignado socialmente en mayor proporción a las mujeres, limita las posibilidades de éstas a recibir capacitaciones, mayor nivel educativo o alcanzar certificaciones que las hagan progresar en sus ocupaciones dentro del mercado laboral. Las normas no han sido pensadas para asignar mayores posibilidades ni facilidades a las mujeres para alcanzar estos propósitos, pues no se toman en cuenta sus limitaciones en la distribución del tiempo.
- El recorte de vacaciones existente en la regulación de los RLE genera agotamiento, no sólo físico sino también psicológico, y especialmente grave en el caso de las mujeres, al tener que trabajar también en el ámbito doméstico.
- La regulación sobre pensiones no considera el tiempo de trabajo doméstico como tiempo computable para la cotización de una pensión de jubilación, ni se le asigna valor alguno. Esto empeora con la situación de temporalidad de los RLE. En consecuencia, las mujeres sufren un perjuicio económico por la falta de reparto equitativo de las tareas domésticas, reflejado en una disminución de su base pensionaria y consecuente cobertura de sus riesgos de vejez, incapacidad o cesantía.

- La regulación, al no tomar en cuenta la condición de maternidad de las mujeres, dificulta el acceso a los subsidios por maternidad y lactancia, al no realizar especificaciones que posibiliten la percepción de los mismos, incluso ante la temporalidad o estacionalidad de las labores.
- La regulación, en especial la referida a las microempresas, no establece medidas compensatorias a la falta de prestaciones económicas como consecuencia de la afiliación al SIS de las trabajadoras de dicho régimen. Esto contraviene directamente el Convenio 183 de la OIT, debido a que se está regulando un sistema de salud alternativo que desconoce las prestaciones pecuniarias que sirven de base para lograr la equidad de género entre hombres y mujeres, perjudicando económicamente a las mujeres.
- Los salarios reducidos de las trabajadoras de los RLE, en algunos casos incluso inferiores a la RMV, ocasionan un perjuicio económico grave a éstas, impiden la independencia económica de las mujeres y perpetúan la violencia de género por temor a la pérdida de su seguridad económica. La legislación no ha previsto normativas que regulen mecanismos para lograr el empoderamiento económico progresivo para las mujeres de los RLE.
- La violencia de género, en el ámbito doméstico o en la relación de pareja, genera perjuicios económicos para los empleadores, dado que los daños físicos y psicológicos se ven reflejados en días de ausencia, alta rotación de trabajadoras y presencia laboral con menor productividad en comparación con aquellas que no son víctimas de violencia. Ante esto, se plantea la Ley 30364 que regula ciertos derechos laborales y de protección aplicables para los trabajadores y trabajadoras víctimas de violencia. Sin embargo, la norma pierde efectividad en el caso de los RLE por la inestabilidad laboral existente y la temporalidad en las labores.
- Queremos dejar en claro que éste análisis es dinámico en el tiempo y debería evolucionar conforme se vayan recopilando nuevas características de vida o nuevas fallas en el derecho como consecuencia de la falta de

incorporación de un enfoque de género en la creación normativa. Sin embargo, tenemos la esperanza de que la lista no se alargue más, sino que, por el contrario, se reduzca y que progresivamente encontremos un derecho laboral más inclusivo, y consecuentemente, más justo.



BIBLIOGRAFÍA

A. Fuentes primarias

BANCO MUNDIAL (THE WORLD BANK)

- 2012 World Development Report, 2012. The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank, Washington DC, 2011. Descargado de la web:
<https://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936222006/Complete-Report.pdf> el 10 de julio de 2016.

BARTLETT, Katharine.

- 2011 Métodos Jurídicos Feministas. En: FERNANDEZ, Marisol y MORALES, Félix. Métodos feministas en el Derecho. Aproximaciones críticas a la jurisprudencia peruana. Editorial Palestra, Lima, 2011.

ERMIDA URIARTE, Oscar.

- 2000 «La Flexibilidad». En Estudios sobre la Flexibilidad en el Perú. Lima: Organización Internacional del Trabajo. 2000.
- 1992 La flexibilidad del Derecho Laboral en algunas características de vida comparadas. Ius et Veritas. Núm. 4. Lima, 1992.

CEPAL

- 2015 Pactos para la igualdad: hacia un futuro sostenible. Bárcena, A., Prado, A., Hopenhayn, M., & Amarante, V. Santiago, Chile: Naciones Unidas. CEPAL, 2015
- 2014 Políticas públicas para la igualdad de género. Un aporte para la autonomía de las mujeres. Santiago, Chile: Naciones Unidas. CEPAL, 2015.

FERNANDEZ, Marisol.

- 2014 La igualdad y no discriminación y su aplicación en la regulación del matrimonio y las uniones de hecho en el Perú. Tesis para optar por el grado académico de magister en derecho con mención en derecho constitucional. PUCP. Escuela de Posgrado. Julio 2014.
- 2011 Derecho de Familia y Métodos Feministas. En: Métodos feministas en el Derecho. Aproximaciones críticas a la jurisprudencia peruana. Editorial Palestra, Lima, 2011
- 2006 Usando el género para criticar al Derecho. Derecho PUCP; No. 59, 3357-369. Lima, 2006.
- FRIES, Lorena y Verónica MATUS.
1999 Supuestos ideológicos, mecánicos e hitos fundantes del derecho patriarcal. En: Género y Derecho (Facio, Frías), LOM Ediciones, Chile, 1999.
- FRIES, Lorena y Alda FACIO.
1999a Hacia otra teoría crítica del derecho. En: Género y Derecho. Santiago: LOM Ediciones, La Morada, 1999.
1999b Feminismo, género y patriarcado. En: Género y Derecho (Facio, Frías), LOM Ediciones, Chile, 1999.
- GIZ, Cooperación Alemana y Arístides VARA HORNA.
2015 Los costos de la violencia contra las mujeres en las microempresas peruanas. Resumen del estudio. Lima, 2015. Publicado por la Universidad San Martín de Porres.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (INEI)
2017 Encuesta demográfica y de Salud Familiar 2015-2017 (ENDES)
<http://iinei.inei.gob.pe/iinei/srienaho/Descarga/DocumentosMetodologicos/2015-5/FichaTecnica.pdf>

- 2016 Cuenta Satélite del Trabajo Doméstico no Remunerado. Lima, junio 2016. Consulta 2 de febrero de 2017.
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1358/index.html
- 2015 Perú. Informe de Brechas de Género 2015. Avances hacia la igualdad entre mujeres y hombres. Lima, diciembre 2015. Consulta 2 de febrero de 2017.
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1309/Libro.pdf
- 2014 Perú - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza 2014. Consulta el 10 de octubre de 2016.
http://webinei.inei.gob.pe/anda_inei/index.php/catalog/249
- MACKINNON, Catharine.
- 2014 Sobre la excepcionalidad: Las mujeres como mujeres en el derecho. En: Feminismo Inmodificado. Editorial Siglo XXI Editores, Pág. 109-118.
- MESA DE GENERO DE LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL (MESAGEN)
- 2015 Informe de seguimiento a los compromisos adquiridos en la plataforma de acción de Beijing + 20 – Perú. Lima, Marzo de 2015. Consulta 12 de noviembre de 2016
https://www.slideshare.net/slideshow/embed_code/key/CTr49uGE300Kmg
- MINISTERIO DE LA MUJER Y DESARROLLO SOCIAL (MDMIS)
- 2011 Brechas de Género en la Distribución del Tiempo/ Freyre Valladolid, Mayela. López Mendoza Edgardo. MIMDES. Lima 2011. Consulta 15 de agosto de 2016.
<http://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/publicaciones/Brechas-de-genero-en-el-Uso-del-Tiempo.pdf>

MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES (MIMP)

2014 Participación de la mujer en actividades productivas y empresariales. Setiembre del 2014.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO (MTPE)

2014 La Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2014-2016. Lima. Año 2014.
Consulta el 10 de enero de 2017.
http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/dgpit/politicassectoriales/060916_Estrategia_Sectorial_2014-2016.pdf

MORALES, Félix.

2011 Teoría del Derecho y Métodos Feministas. El Feminismo jurídico: entre la política y el Derecho. En: FERNANDEZ, Marisol y MORALES, Félix. Métodos feministas en el Derecho. Aproximaciones críticas a la jurisprudencia peruana. Editorial Palestra, Lima, 2011.

NUSSBAUM, Martha.

2002 Las mujeres y el desarrollo humano. Herder Editorial S.L. Barcelona, 2002.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).

2016 Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016. Ginebra, 2016.
Consultado el 5 de febrero de 2017.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf

PLÁ RODRIGUEZ, Américo.

1998 Los principios del derecho del trabajo, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 3ra Edición, 1998.

STANDING, Guy.

2014 Precariado, una carta de derechos. Madrid: Capitan Swing, 2014

1999 *Global Feminization through flexible labor: A theme revisited. World Development, Vol 27, N° 3, pp. 583-602. Great Britain.*

1989 *Feminization through flexible labor. World Development, Vol 17, N° 7, pp. 1077-1095. Great Britain.*

VILLAVICENCIO, Alfredo y Marta TOSTES.

2012 Flexibilización del derecho del trabajo y sus implicancias sobre las relaciones laborales en el Perú. *Revista Derecho PUCP N° 68, 2012. Pp. 365-382.*

WEST, Robin.

2004 *Género y Teoría del Derecho. Estudio preliminar de Isabel Cristiana Jaramillo. Crítica Feminista al Derecho. Editorial Siglo de Hombre. Facultad de Derecho de la Universidad de los Andes, Colombia, 2004.*

WILLIAMS, Joan.

1999a *Unbending Gender: Why Family and Work Conflict and What to do About It. Employee Rights and Employment Policy Journal 3, 349. LexisNexis Academic: Law Reviews, EBSCOhost (accessed April 1, 2017).*

1999b *Igualdad sin Discriminación. En: Facio, Alda, and Lorena Fries. n.d. Género y derecho. n.p.: Santiago de Chile: LOM: La Morada, 1999, n.d. Catálogo Bibliográfico PUCP, EBSCOhost (accessed April 1, 2017).*

B. Fuentes de consulta

ALARCÓN PRIETO, Mercedes.

2017 *Violencia a trabajadoras del hogar: una realidad conocida pero callada.*

Programa de Equidad de Género y participación ciudadana de mujeres. Publicaciones CESIP (Centro de estudios sociales y publicaciones).

Consulta 11 de marzo de 2017.

www.cesip.org.pe/file/214/download?token=KPuAQjhr

ALZAÑIZ, Mercedes.

2015 Género con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar. Revista Española De Sociología, 2015.

BALBIN, Edgardo.

2010 Regímenes Especiales en la Legislación Laboral Peruana. En: Retos del derecho del trabajo peruano: nuevo proceso laboral, regímenes especiales y seguridad y salud en el trabajo. Congreso Nacional de la SPDTSS, 2010.

BASTIDAS, María y Edgardo BALBÍN

2011 Las mujeres y el trabajo decente en el Perú. Asociación de Desarrollo Comunal. Lima, 2011.

BASTIDAS, María.

2014 Trabajo doméstico remunerado. Un largo camino hacia la formalización. Asociación de Desarrollo Comunal. Lima, 2014.

2009 Empleo y sindicalismo de las mujeres en el Perú. Asociación de Desarrollo Comunal, Lima., 2009.

BELTRAN, Arlette y Pablo LAVADO.

2014 El impacto del uso del tiempo de las mujeres en el Perú: Un recurso escaso y poco valorado en la economía nacional. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. Propuesta ganadora de la Convocatoria Nacional de Investigaciones 2014, organizada por INEI, Manuela Ramos y CIPESA – PUCP, 2014.

BERNSTEIN, Stéphanie.

2012 *Sector-based Collective Bargaining Regimes and Gender Segregation: A Case Study of Self-employed Home Childcare Workers in Quebec.* En: Fudge, Judy, Shae McCrystal, and Kamala Sankaran. 2012. Challenging the Legal Boundaries of Work Regulation. Oxford: Hart 2012

BOZA, Guillermo.

2004 La madre trabajadora como sujeto laboral especialmente protegido en el ordenamiento peruano. En: Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano. Libro Homenaje al profesor Américo Pla Rodríguez. Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 2004.

CARRASCO, Cristina.

2006 La Economía Feminista: Una apuesta por otra economía. En: María Jesús Vara (ed.), Estudios sobre género y economía, Akal, Madrid, 2006.

CUADROS, Fernando y Cristian SANCHEZ.

2008 Efectos de la política de fomento del empleo temporal en la actividad textil exportadora en Perú. Soluciones Laborales N° 4, Gaceta Jurídica. 2008.

2007 La contratación temporal en el Perú: la informalidad escondida. Revista Asesoría Laboral del Estudio Caballero Bustamante. Diciembre de 2007.

CUADROS LUQUE, Fernando.

2016 La informalidad laboral en el Perú y propuestas para su reducción. En Revista: Trabajo y Desarrollo. N° 13, Marzo 2016. PP. 26.

2014 Resultados del régimen de promoción del sector agrario. Presentación para la PUCP. Lima, octubre del 2011. Diapositivas.

2010 Nueva Ley Mype: ¿es el remedio peor que la enfermedad?. Publicado en la edición N° 7 de la revista Trabajo y Desarrollo del Programa Laboral de Desarrollo (PLADES). Abril de 2010

EL PAIS

2008 La doble jornada daña la salud. La sobrecarga genera estrés, depresión y otros trastornos. Marta Espar. El País online, 2008. Consulta 21 de abril de 2017.
http://elpais.com/diario/2008/04/15/salud/1208210403_850215.htm
!

FLORES, Karim y Miguel CALISAYA.

2006 La Agro exportación no tradicional en el país de las maravillas: Condiciones de Trabajo y Derechos Laborales de las Mujeres en la agroindustria Costera: La Libertad e Ica. Asociación Aurora Villar, Lima, 2006.

FRASER, Nancy.

2015 Tras la desaparición del salario familiar: Un experimento mental posindustrial. Fortunas del Feminismo. 2015, Editorial Traficantes de sueños, Quito, Ecuador.

GARAVITO, Cecilia.

2010 Vulnerabilidad en el empleo, género y etnicidad en el Perú. Revista Economía y Sociedad. Lima, 2010.

GARAVITO, Cecilia e Ismael MUÑOZ.

2012 Empleo y Protección Social. Fondo Editorial - Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 2012.

GAREY, Anita.

1999 Far from Ideal. Revisión de: Unbending Gender: Why Family and Work Conflict and What to do about it, by Joan Williams. En: The Women's Review of Books, Vol XVII, N° 3, Diciembre 1999.

GIANOTTI, Adriana.

2016 Entrevista realizada a una ex trabajadora del sector agroindustrial en la ciudad de Viru, La Libertad. 28 de agosto de 2016.

HUERTAS BARTOLOMÉ, Tebelia y Julia LOPEZ

1992 La ampliación de las fronteras del derecho del trabajo español tras la ley de estatuto de los trabajadores. En: Cuadernos de Relaciones Laborales. N° 1, Editorial Complutense, Madrid, 1992.

LEON CASTILLO, Janina.

2009 Agroexportación, empleo y género en el Perú: un estudio de casos. *Economía y sociedad* 73.

MARTIN, Antonio, Fermín RODRÍGUEZ-SAÑUDO y Joaquín GARCÍA MURCIA.

2012 Derecho del Trabajo. Madrid, Editorial Tecnos, 2012.

MESSING, Karen

2002 El Trabajo de las mujeres: Comprender para transformar. Madrid: Los Libros de la Catarata.

MINISTERIO DE LA MUJER Y DESARROLLO SOCIAL (MIMDES)

2007 Detrás del Mandil: Trabajadoras del hogar, víctimas de maltrato y hostigamiento sexual, Lima: Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES), 2007.

Consulta 23 de diciembre de 2016

http://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/detras_del_mandil_mimdes.pdf

MOLERO, Marlene.

2009 Maternidad, paternidad y Estado. Los derechos de conciliación como desarrollo del derecho a la igualdad entre hombres y mujeres. En: Revista *Ius et Veritas* N° 39, año 2009.

MOVIMIENTO MANUELA RAMOS

2015 Invisible. El trabajo no remunerado, su valor económico y las mujeres. Movimiento Manuela Ramos, Lima, 2016.

NEVES, Javier

2010 Derecho del Trabajo. Cuestiones controversiales. Ara Editores, Lima, 2010.

2007 Introducción al Derecho del Trabajo. Fondo Editorial PUCP. Lima, 2007.

OJEDA AVILES, Antonio.

2008 Las relaciones laborales especiales. En: Laborem: Revista de la SPDTSS. N° 8. SPDTSS. Lima, 2008.

OJEDA AVILES, Antonio.

2006 Equilibrio de Intereses y Bloque de Constitucionalidad en la Empresa. Revista de Derecho Social N° 35, 2006.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).

2011 La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse.

Suiza, 2011.

Consultado el 15 de febrero de 2017.

http://www.ilo.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/WCMS_166923/lang--es/index.htm

2000 Seguridad y Salud en la Agricultura. Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente. Ginebra, Suiza. Junio del 2000.

Consultado el 10 de febrero de 2017.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_117460.pdf

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA AGRICULTURA Y LA ALIMENTACIÓN (FAO)

2016 El estado mundial de la agricultura y la alimentación 2016. Cambio climático, agricultura y seguridad alimentaria. Roma, 2016

2011 El estado mundial de la agricultura y la alimentación 2010-11. Las mujeres en la agricultura - Cerrar la brecha de género en aras del desarrollo. Recuperado el 5 de Mayo de 2015, de Infoandina: <http://infoandina.mtnforum.org/node/58587>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

2016. Panorama Laboral 2016 de América Latina y el Caribe. Lima: OIT. 2016.
Consulta 16 de diciembre de 2016
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_537803.pdf

OXFAM

2009 Informe: "Paying the Price for the Economic Crisis". Oxfam, marzo 2009.
Consulta el 10 de Julio de 2017
<https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/paying-the-price-for-global-economic-crisis.pdf>

2017 Informe: "Una economía para las mujeres". Oxfam, marzo 2017.
Consulta el 15 de abril de 2017
<https://www.oxfam.org/es/informes/una-economia-para-las-mujeres>

PÁVEZ, Iskra.

2013 Infancia y división sexual del trabajo: visibilizando a las niñas trabajadoras en el servicio doméstico de Perú. Nomadías, 2013.

PEREZ-LLEDO, Juan Antonio.

1996 El movimiento critical legal studies. Madrid: Tecnos, 1996.

PEREZ-LUÑO, Antonio Enrique.

2012 Teoría del Derecho. Una concepción de la experiencia jurídica. Undécima Edición. Editoriales Tecnos. 2012.

PLADES

- 2007 El Boom del Espárrago: Un estudio sobre el “Trabajo Decente” en Ica”. Lima: PLADES. Disponible en:
<http://es.scribd.com/doc/191865042/Agroexportacion-Peru#scribd>

QUIÑONES, Sergio.

- 2012 La flexibilidad laboral en España y Perú: Análisis de ciertos aspectos diferenciadores. En: Revista Derecho PUCP N° 68, 2012, Pág. 309.334.
- 2011 La igualdad de oportunidades en el empleo por razón de género en la experiencia europea. Derecho & sociedad, Lima, 2011.

QUIÑONES, Sergio y Christian SANCHEZ.

- 2009 Igualdad ante la ley y regímenes laborales especiales. En V. autores, *Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social* (págs. 292-305). Lima: Grijley. 2009.

REID; Margaret

- 1934 Economics of household production. New York: J. Wiley & Sons, 1934.
- Consulta el 21 de abril de 2017
<http://uf.catalog.fcla.edu/uf.jsp?st=UF025969922&ix=pm&l=0&V=D&pm=1>

REGUANT, Dolors.

- 1996 La Mujer no existe. Maite Canal, Bilbao, 1996.

RUBIO, Marcial, Francisco EGUIGUREN y Enrique BERNALES.

- 2013 Los derechos fundamentales en la jurisprudencia del tribunal constitucional. Fondo Editorial de la PUCP. 2013, Lima.

RUBIO CORREA, Marcial.

- 2009 El sistema jurídico. Fondo editorial de la PUCP. Lima, 2012.

RUIZ PEREZ, Esther y otros.

2003 Mujer y trabajo. Editorial Bomarzo. España, 2003.

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo.

2011 Derechos Fundamentales de la Persona del Trabajador y Poderes Empresariales: El Juicio de Ponderación. Derecho laboral: Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales, España 2011.

2007 La Protección de los Derechos Laborales en la Constitución Peruana de 1993. In A. VARIOS, Derechos Laborales Pensionarios y Justicia Constitucional. Arequipa: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

2004 Mecanismos de lucha contra la discriminación en el trabajo: Una revisión crítica. En E. Martínez Gallego, & Reguero Celada, Mujer y empleo. Una estrategia para la igualdad. Granada: Comares.

SCOTT, Alison MacEwen

1983 Economic development and urban women's work : the case of Lima Peru. n.p.: Colchester : Universidad de Essex, 1983..

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL ESPAÑOL (TCE)

1987 Sentencia 128/1987

1989 Sentencia 19/1989

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (TC)

2005 Sentencia caso Anaya Cruz, recaído en el expediente N° 03605-2005-AA/TC

Consulta 12 de abril de 2017.

<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/03605-2005-AA.html>.

2004 Sentencia Colegio De Abogados De Ica, Defensoría Del Pueblo, régimen agrario. 29 de Enero de 2004. Consulta el 22 de Abril de 2016.

<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/00015-2001-AI%2000016-2001-AI%2000004-2002-AI.html>

UNITED NATIONS DEVELOPMENT FUND FOR WOMEN (UNIFEM)

2007 Violence against women – facts and figures. Noviembre de 2007.
Consulta 10 de enero de 2017.
http://www.unifem.org/attachments/gender_issues/violence_against_women/facts_figures_violence_against_women_2007.pdf

VARELA, Nuria.

2005 Feminismo para Principiantes. Ediciones B. Barcelona, 2005.

VELAZCO; Jackeline y Julia VELAZCO.

2012 Características del empleo agrícola en el Perú. En: Empleo y protección social. Fondo editorial PUCP. Lima, 2012.

VIDAL, Alvaro, Fernando CUADROS y Christian SANCHEZ.

2012 Flexibilización laboral en el Perú y reformas de la protección social asociadas: Un balance tras 20 años. Santiago: CEPAL. 2012.

YOUNG, Marisa C.

2010 *Gender Differences in Precarious Work Settings*. Relations Industrielles / Industrial Relations 65, no. 1: 74-97. Business Source Complete, EBSCOhost (accessed April 15, 2017).

C. Instrumentos normativos

- Decreto Supremo N° 001-2016-MIMP, que desarrolla la Ley N° 29896 - Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna
- Ley N° 29896 - Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.
- Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Decreto Supremo N°005-2012-TR Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Ley N° 28048 Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto.
- Decreto Supremo N° 009-2004-TR Reglamento de la Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto.
- Protocolo adicional a la convención americana de derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (Protocolo de San Salvador).
- Resolución Ministerial N° 374-2008-TR Aprueban el listado de los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales que generan riesgos para la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia y los períodos en los que afecta el embarazo; el listado de actividades, procesos, operaciones o labores, equipos o productos de alto riesgo; y, los lineamientos para que las empresas puedan realizar la evaluación de sus riesgos
- Ley N° 30364. Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. Lima, 6 de noviembre de 2015.
- Decreto Legislativo N° 1323. Decreto Legislativo que fortalece la lucha contra el feminicidio, la violencia familiar y la violencia de género. Lima, 5 de enero del 2017.
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer: "Convención Belem do Para". Revisado 25 de abril de 2017. <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- Ley N° 27360, Ley que aprueba las normas de promoción del sector agrario, y Decreto Legislativo N° 885, Ley de promoción del sector agrario
- Texto Único Ordenado de la Ley del impulso al desarrollo productivo y al crecimiento empresarial, Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE. Decreto Legislativo 1086, Decreto Supremo 008-2008-TR y Ley N° 30056
- Ley N° 27986, Ley de los trabajadores del hogar y su reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 015-2003-TR

- Decreto Ley N° 22342 - Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales, Decreto Supremo N° 001-79-ICTI-CO-CE, Reglamento de la Ley de Promoción de Exportaciones no Tradicionales

