



APORTES AL ANTEPROYECTO DE LEY GENERAL DEL TRABAJO DE LA CGTP

Aportes al
Anteproyecto
de Ley General
del Trabajo
de la CGTP

Los derechos laborales son para todas y todos; sin embargo a lo largo de décadas, la discriminación laboral, las brechas salariales, el acceso al derecho a la seguridad social y previsional; a la protección de la madre trabajadora; afecta de manera significativa y preocupante a las mujeres trabajadoras; que se encuentran laborando bajo regímenes especiales como el caso de la agroindustria, confecciones, etc.; o laboran de manera independiente en la economía informal.

De allí la importancia de promover la igualdad entre hombres y mujeres integrando la perspectiva de género a las políticas o normas públicas. En este caso, un ALGT con enfoque de género, reflejará en su contenido, las preocupaciones y experiencias de hombres y mujeres presentes en el mundo del trabajo; traducidas en artículos que disminuyan o eliminen las desigualdades existentes.

Este documento tiene como objetivo formular recomendaciones de la inclusión del enfoque de género al Anteproyecto de Ley General de Trabajo de la CGTP con la finalidad de garantizar la igualdad de género entre hombres y mujeres.

Para ello se ha realizado un análisis general del Anteproyecto LGT, identificando artículos que podrían ser análisis de mayor desarrollo desde el punto de vista de género. Luego se ha realizado un análisis del porqué consideramos que debiera o complementar, cambiarse o eliminarse un texto normativo; finalmente se propone una formulación de una nueva propuesta normativa que sea concordante desde una perspectiva de género.

Carmela Sifuentes Inostroza
Presidenta CGTP

TITULO PRELIMINAR

Artículo I.- Protección del trabajo y de los derechos fundamentales

El Estado reconoce al trabajo como fuente principal de la riqueza. El trabajo es un derecho y un deber social. En toda relación laboral queda prohibida cualquier condición que impida el ejercicio de los derechos constitucionales de los trabajadores y se respeta y protege la dignidad y los derechos fundamentales del trabajador. Todo acto o pacto en contrario es nulo de pleno derecho.

El trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de protección por el Estado, sin discriminación alguna y dentro un régimen de igualdad de trato. A nadie puede obligarse a prestar trabajo personal sin su libre consentimiento y sin la debida retribución.

Comentario:

La dignidad humana como la premisa del Estado democrático, lo obliga a fomentar y crear las condiciones jurídicas, políticas sociales y económicas que permitan el desarrollo de la persona humana con equidad, en consecuencia, consideramos resaltar, dentro del texto normativo y señalar algunos ejemplos de lo que configuraría una vulneración a la dignidad humana, que siempre coincide con temas de género como el acoso sexual, acoso laboral, el acceso de empleo, entre otros.



Propuesta: Modificar la propuesta normativa con el siguiente texto:

Artículo I.- Protección del trabajo y de los derechos fundamentales

El Estado reconoce al trabajo como fuente principal de la riqueza. El trabajo es un derecho y un deber social.

Asimismo, toda relación laboral debe ser compatible con la dignidad humana. Todo acto o pacto en contrario es nulo de pleno derecho. Es contrario a ella, entre otros supuestos, el trabajo forzoso, el trabajo infantil, el acoso laboral, el acoso sexual, la discriminación, las degradantes condiciones de trabajo.

En toda relación laboral queda prohibida cualquier condición que impida el ejercicio de los derechos constitucionales y convencionales de trabajadores y trabajadoras.

El trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de protección por el Estado, sin discriminación alguna y dentro un régimen de igualdad de trato. A nadie puede obligarse a prestar trabajo personal sin su libre consentimiento y sin la debida retribución.

Artículo II.- Fomento del trabajo decente y el acceso al empleo

El Estado adopta políticas y promueve condiciones para el fomento del trabajo decente, equidad en el acceso al empleo, capacitación, formación profesional, productividad y formalización de las relaciones de trabajo. El Estado impulsa el dialogo y la concertación social en todas sus formas.

Comentario:

Para alcanzar la equidad material del empleo entre hombres y mujeres es necesario acciones positivas por parte del estado, no sólo basta con la declaración general de fomento del trabajo, sino que es necesario, una declaración expresa de una política de estado para aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral.



Propuesta: Adicionar a la propuesta legislativa.

Artículo II.- Fomento del trabajo decente y el acceso al empleo

El Estado adopta políticas y promueve condiciones para el fomento del trabajo decente, equidad en el acceso al empleo, capacitación, formación profesional, productividad y formalización de las relaciones de trabajo. El Estado impulsa el dialogo y la concertación social en todas sus formas.

Dichas políticas deben estar orientados prioritariamente a aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral y avanzar en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la capacitación continua de las mujeres, en donde se incluya a todos los niveles educativos y todas las edades.

Título Preliminar: Artículos IV, V, IX, XI, XIII, XVI, XVII, XXI

Comentario y recomendación:

En todos los artículos señalados no se ha incorporado el lenguaje inclusivo. Tenemos en la redacción a trabajador, trabajadores, empleadores, juez, demandado; todos en género masculino.

Una acción afirmativa acordada por la CGTP es el uso del lenguaje inclusivo, coherente con ello en la redacción del ALGT recomendamos visibilizar la presencia de hombres y mujeres, en este caso; de trabajadoras y trabajadores, empleadores y empleadoras, juez y jueza, demandada y demandado.

Es un tema de representación, existe sexismo lingüístico cuando se oculta, subordina y excluye a un género; históricamente el género femenino. Con lo cual, se refuerzan los estereotipos existentes; y no se contribuye a lograr la igualdad.



Artículo XIII.- Principios del ordenamiento laboral

Son principios del ordenamiento laboral:

5. Igualdad ante la ley, de trato, de oportunidades y a la no discriminación. Ningún empleador puede tratar desigualmente a trabajadores iguales o a la inversa, salvo causa objetiva y razonable. Está proscrita la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, raza, origen, religión, opinión, idioma, estado civil, responsabilidades familiares, edad, discapacidad, ser portador del VIH/ SIDA, condición económica o de cualquier otra índole. No constituyen discriminación las acciones positivas adoptadas por el Estado destinadas a lograr una igualdad efectiva entre diversas colectividades que tengan notorias desigualdades materiales.

Comentario:

Debería mejorarse la redacción, para que pueda entenderse mejor y abarcar la protección del principio de igualdad en todos los supuestos posibles.

Propuesta: Mejorar la redacción en esta forma

5. Igualdad ante la ley, de trato, de oportunidades y a la no discriminación

Todas las personas trabajadoras gozan de los derechos derivados del principio de la igualdad y de la prohibición de discriminación. Está proscrita la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, raza, origen, religión, opinión, idioma, estado civil, responsabilidades familiares, edad, discapacidad, ser portador o portadora del VIH/ SIDA, condición económica o de cualquier otra índole. No constituyen discriminación las acciones positivas, exclusiones o preferencias adoptadas por el Estado destinadas a lograr una igualdad efectiva entre diversas colectividades que tengan notorias desigualdades materiales.

TÍTULO I

CONTRATO DE TRABAJO CAPITULO I: Definición y Objeto

Artículo 3°.- Interdicción de discriminación

En la contratación queda prohibida la discriminación por razón de origen, raza, edad, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. El postulante que se considere discriminado podrá hacer valer su derecho en la vía correspondiente.

Comentario

La discriminación por razones prohibidas no sólo debe ser un postulado general deducible del principio de igualdad, sino que debe constituirse como un medio de defensa que suprima las malformaciones que se han ido creando en la sociedad tanto por el poder estatal como por la práctica social. En ese sentido, no solo basta la sanción de nulidad, sino un reconocimiento al derecho de reparaciones de los daños causados a las víctimas de discriminación, y señalar que en casos especiales, éstas tendrán carácter disuasorio para evitar futuras conductas discriminatorias.



Propuesta: Adicionar a la propuesta legislativa

Artículo 3°.- Interdicción de discriminación

En la contratación queda prohibida la discriminación por razón de origen, raza, edad, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

Los contratos y cláusulas del contrato de trabajo que constituyan o causen discriminación por razones prohibidas o no justificadas, se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean suficientes, efectivas y proporcionales al daño sufrido, así mismo, las sanciones, en casos emblemáticos serán lo suficientemente disuasorias para prevenir futuros comportamientos similares. El o la postulante o la postulante que se considere discriminado/discriminada podrá hacer valer su derecho en la vía correspondiente.

CAPITULO VI

Derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo Sub - capítulo I Derechos y obligaciones de los trabajadores y las trabajadoras

Artículo 37°.- Derechos de los trabajadores y las trabajadoras

Comentario

Este artículo consta de 11 incisos, no existe una referencia expresa sobre la protección de la madre trabajadora. Es importante plasmar en el derecho positivo, lo relativo a la madre trabajadora, así como la licencia por paternidad, que promueve el reparto de las responsabilidades familiares; lo cual contribuye a la igualdad entre hombres y mujeres.



Propuesta: Adicionar el siguiente inciso con lenguaje inclusivo, ubicar el inciso propuesto en el número 8, y cambiar los siguientes números a los incisos en orden correlativo.

Artículo 37°.- Derechos de los trabajadores y las trabajadoras

En la relación de trabajo los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a:

8. La protección a la madre trabajadora y los derechos que se deriven de su condición, al ejercicio efectivo de la Licencia por Paternidad para contribuir al reparto de las responsabilidades familiares.

Artículo 40°.- Protección de la libertad sexual

1. El trabajador y la trabajadora tienen derecho a la protección de su libertad sexual. El empleador o empleadora está obligado/a a prevenir y sancionar el acoso sexual en el centro de trabajo.
2. El acoso sexual consiste en la conducta física o verbal de naturaleza sexual, reiterada y no deseada o rechazada, realizada por el empleador, sus representantes, el personal de dirección o cualquier trabajador que ejerce una posición jerárquica o de autoridad en la empresa, aprovechando dicha posición o cualquier otra situación ventajosa, para solicitar u obtener favores sexuales de una trabajadora subordinada a su autoridad.
3. También constituye acoso sexual la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de uno o más trabajadores hacia otras trabajadoras u otros trabajadores, con prescindencia de jerarquía, categoría, función, nivel remunerativo o análogo, que cree un clima de intimidación, humillación u hostilidad.
4. Constituyen manifestaciones de acoso sexual la promesa implícita o expresa de trato preferente o beneficioso o la amenaza implícita o explícita de perjudicar la situación laboral de la víctima, a cambio de favores sexuales; el uso de términos de naturaleza o connotación sexual, insinuaciones, proposiciones, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos; los acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que sean ofensivos y no deseados; así como el trato ofensivo u hostil a la víctima por el rechazo de dichas conductas.
5. El empleador es responsable en caso de no adoptar medidas para prevenir el acoso sexual en el centro de trabajo, haciendo explícito su rechazo de esta conducta. Le corresponde establecer un procedimiento directo, rápido y reservado para que la trabajadora /el trabajador que resulte víctima de esta conducta pueda presentar su queja y ésta sea tramitada con absoluta imparcialidad y objetividad.

Comentario

Para la lucha contra el acoso sexual es necesario procedimientos internos que garanticen la solución interna de este tipo de violencia. Generalmente, la víctima no quiere iniciar un proceso ante una Autoridad, su interés es que cesen estas conductas; por eso, facilitarle un procedimiento interno hará que el ambiente de trabajo no se polarice y se disminuya o elimine este tipo de violencia. Para garantizar que estos procedimientos sean eficientes, es necesario contar con procedimientos celeres, donde participen en su elaboración trabajadoras y trabajadores. Así mismo, se necesita también mucha capacitación y sensibilización en este tema, y por ello, los empleadores pueden asumir un rol rector en la lucha contra el acoso sexual.



Propuesta: Adicionar el siguiente numeral

Artículo 40°.- Protección de la libertad sexual

6. El empleador es responsable de establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo, que permitan las denuncias de hostigamiento sexual, garantizando la confidencialidad de las denuncias realizadas y el régimen sancionatorio para las personas hostigadoras cuando existe causa. Dicho procedimiento no podrá exceder un plazo máximo de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual. Así mismo, es responsable por la difusión y capacitación de este procedimiento a todos los trabajadores y las trabajadoras del centro de trabajo.
7. Este procedimiento rápido podrá definirse y negociarse con los representantes de los trabajadores y las trabajadoras; tales como la elaboración y difusión de dichos procedimientos, campañas de sensibilización, acciones de formación, entre otros.
8. Toda denuncia de hostigamiento sexual deberá comunicarse al Ministerio de Trabajo con el objetivo que este vele con el cumplimiento de este procedimiento. En caso de que la persona hostigadora sea el empleador, la persona víctima podrá informar directamente a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

Art. 50°.- Obligaciones de los empleadores

Son obligaciones de los empleadores

3. Guardar a los trabajadores el respeto y consideración debida a su integridad, honor e intimidad

Comentario

Hay que incorporar la adopción de políticas para disminuir o eliminar formas de violencia laboral, traducidas en acoso sexual laboral, hostigamiento sexual laboral; y la importancia de contar con procedimientos para luchar contra todo tipo de violencia; como parte de las obligaciones de las empresas.



Propuesta: Ampliar el inciso 3, con lenguaje inclusivo

Art. 50°.- Obligaciones de los empleadores y las empleadoras

Son obligaciones de los empleadores y las empleadoras:

3. Guardar a los trabajadores y las trabajadoras, el respeto y consideración debida a su integridad, honor e intimidad. Debiendo adoptar políticas y mecanismos internos contra el acoso sexual laboral y la discriminación.

TITULO III

DE LA REMUNERACION Y LOS BENEFICIOS SOCIALES

CAPITULO I

Remuneración

Sub - Capítulo 1

Disposiciones Generales

Artículo 125°.- Definición

Constituye remuneración el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. Tal concepto es aplicable para todo efecto legal, tanto para el cálculo y pago de los beneficios previstos en la presente Ley, cuanto para impuestos, aportes y contribuciones a la seguridad social y similares que gravan las remuneraciones, con la única excepción del impuesto a la renta que se rige por sus propias normas.

La remuneración debe ser igual por trabajo igual o de igual valor, salvo las diferencias que resulten de la antigüedad, las calificaciones debidamente acreditadas, la convención colectiva o por condiciones específicas exigidas para una labor determinada, establecidas objetivamente.

Comentario

Principio de igualdad en el empleo por razón de sexo y protección contra la desigualdad salarial



El principio de igualdad en el empleo por razón de sexo busca la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo y con ello garantizar la independencia económica entre uno y otro género. Supone además: i) la ausencia de toda discriminación por razón de sexo bien sea directa o indirectamente en los sectores público o privado, a la formación profesional, a la promoción y a las condiciones de trabajo; además de la aplicación de los principios, ii) de pago igual por trabajo igual y iii) de pago igual por trabajo de igual valor, conforme a la Teoría de del Valor Comparable.

No obstante cabe resaltar que existen excepciones a la aplicación de las reglas mencionadas. Así conforme lo recuerda un sector de la doctrina (2011. QUIÑONES, Sergio) una de las excepciones previstas es la denominada como “cualificación profesional de buena fe”. Es decir que “se podrá admitir una diferencia de trato basada en el sexo en lo que respecta al empleo cuando debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando su objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado”.

De otro lado, el problema en la legislación peruana es la escasa regulación respecto a la protección contra la desigualdad salarial, así se ha propuesto (2010. BLUME, Iván) *“una norma que recoja tres reglas básicas, esto es, el principio de no discriminación en el salario, el principio de pago igual por trabajo igual y la Teoría del Valor Comparable.*

Respecto a esto último el citado autor ha señalado que su aplicación requiere un desarrollo progresivo a fin de que los actores del mundo del trabajo *“incluyan paulatinamente el bagaje conceptual y práctico de la valoración de los puestos de trabajo”*. Por ello se plantea la entrada en vigencia de esta norma con un periodo diferido, de acuerdo a las consultas respectivas a las organiza-

ciones de trabajadores, trabajadoras y empleadores/as. Ello conforme al punto 4 de la Recomendación 90 de la OIT.

Propuesta: Ampliar para una mejor precisión del artículo 125, lenguaje inclusivo

Artículo 125°.- Definición

Constituye remuneración el íntegro de lo que el trabajador o la trabajadora recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. Tal concepto es aplicable para todo efecto legal, tanto para el cálculo y pago de los beneficios previstos en la presente Ley, cuanto para impuestos, aportes y contribuciones a la seguridad social y similares que gravan las remuneraciones, con la única excepción del impuesto a la renta que se rige por sus propias normas.

La remuneración debe ser igual por trabajo igual o de igual valor, y respetar el principio de no discriminación en el salario, salvo las diferencias que resulten de la antigüedad, las calificaciones debidamente acreditadas, la convención colectiva o por condiciones específicas exigidas para una labor determinada, establecidas objetivamente.

Se admite la diferencia de trato en lo que respecta a la remuneración, cuando debido a la naturaleza de las actividades laborales concretas o al contexto en que se lleven a cabo, dicha diferencia constituye un requisito laboral esencial y determinante, y siempre y cuando su objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

TITULO IV

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

CAPITULO II

Descansos Remunerados

Sub - Capítulo II

Días Feriados

Artículo 227°.- Relación de días feriados nacionales

Son días feriados nacionales los siguientes:

1. Año Nuevo (1° de enero).
2. Jueves Santo y Viernes Santo.
3. Día del Trabajo (1° de mayo).
4. San Pedro y San Pablo (29 de junio).
5. Fiestas Patrias (28 y 29 de julio).
6. Santa Rosa de Lima (30 de agosto).
7. Combate de Angamos (8 de octubre).
8. Todos los Santos (1° de noviembre).
9. Inmaculada Concepción (8 de diciembre).
10. Navidad del Señor (25 de diciembre).

Comentario

Sobre los Descansos Remunerados y el título del 1° de mayo

El origen del 1ro. de mayo es la acción sindical de los trabajadores y trabajadoras, no celebramos el trabajo en abstracto. Jornadas de luchas por reivindicaciones como las 08 horas, demuestran que se lograron derechos laborales por la lucha de la fuerza laboral constituida por miles de hombres y mujeres en el Perú, y el mundo.

1ro. de mayo es una fecha de reconocimiento por el logro de los derechos laborales y el compromiso por luchar por su cumplimiento. La presencia y lucha de las mujeres trabajadoras fue y es decisiva para mejorar la calidad de derechos en el mundo del trabajo, por eso deben ser reconocidas en el enunciado del feriado.



Propuesta: Modificar el inc. 3 del art. 227

Artículo 227°.- Relación de días feriados nacionales

Son días feriados nacionales los siguientes:

3. Día del trabajador y la trabajadora (1° de mayo).

Artículo 229°.- Remuneración por el día feriado

Los trabajadores tienen derecho a percibir por el día feriado la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo. Su abono se rige por lo dispuesto en el artículo 222°, salvo el Día del Trabajo, que se percibirá sin condición alguna.

Propuesta: : Mejorar la redacción para que tenga concordancia con el artículo 227, y usar lenguaje inclusivo.

Artículo 229°.- Remuneración por el día feriado

Los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a percibir por el día feriado la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo. Su abono se rige por lo dispuesto en el artículo 222°, salvo el **Día del trabajador y la trabajadora**, que se percibirá sin condición alguna.

CAPITULO III

Normas especiales para grupos ocupacionales específicos

Sub - capítulo I

Trabajo de personas con responsabilidades familiares

Artículo 251°.- Descanso por maternidad

La trabajadora gestante goza de cuarenta y cinco (45) días de descanso prenatal y cuarenta y cinco (45) días de descanso postnatal. El goce de descanso prenatal puede ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado con el postnatal, a decisión de la trabajadora. Esa decisión debe ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable del parto.

En caso de nacimiento múltiple, el descanso postnatal se extiende por treinta (30) días naturales.

Comentario

De acuerdo a datos de la OIT respecto a la duración de la licencia de maternidad (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_protect/protrav/travail/documents/presentation/wcms_146185.pdf), observamos que nos mantuvimos en el promedio de América Latina y el Caribe que es de 12-13 semanas, pero debajo del promedio mundial, así como por debajo de países como Brasil, Costa Rica, Belice y Panamá (14-17 semanas), así como de Venezuela, Chile y Cuba (por encima de 18 semanas). Cumplimos con los CIT No. 3 y No. 103 (establecen un mínimo de 12 semanas), pero no el CIT No. 183 (establece un mínimo de 14 semanas), ni la Recomendación 191 (recomienda mínimo 18 semanas). Si bien, recientemente en Perú, se amplió la Licencia por Maternidad a 98 días (14 semanas); somos el único país en la región que no ha ratificado ninguno de

estos convenios. Se debería poner en agenda el tema de la ratificación de estos convenios (en específico el CIT N° 183, que sintetiza el resto), así como la necesidad de ampliar la duración de dicha licencia. Para ello ponerlo en el proyecto ayudaría a iniciar dicho proceso.

La Ley N° 30367 que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso (publicada el 25 de noviembre de 2015); señaló que el descanso prenatal será de 49 días y postnatal de 49 días. Así mismo, un paso más hacia el fortalecimiento de la empleabilidad de las personas con responsabilidades familiares sería formular como propuesta la posibilidad de excedencia voluntaria por un año, adicional al tiempo de licencia por maternidad.

Propuesta: Adecuar la propuesta con la legislación actual y adicionar los supuestos de excedencia.

Artículo 251°.- Descanso por maternidad

La trabajadora gestante goza de cuarenta y nueve (49) días de descanso prenatal y cuarenta y nueve (49) días de descanso postnatal. El goce de descanso prenatal puede ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado con el postnatal, a decisión de la trabajadora. Esa decisión debe ser comunicada al empleador o empleadora, con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable del parto.

En caso de nacimiento múltiple o en caso de que el recién nacido o la recién nacida presente alguna discapacidad, diagnosticada con el respectivo informe médico; el descanso postnatal se extiende por treinta (30) días naturales.

Las trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración de un año para atender el cuidado de cada hijo o hija. Este periodo podrá extenderse por negociación colectiva. El periodo en que la trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de años de servicios y tendrá derecho a la capacitación que brinde el empleador o la empleadora en la empresa.

CAPITULO III

Normas especiales para grupos ocupacionales específicos

Sub - capítulo I

Trabajo de personas con responsabilidades familiares

Artículo 256°.- Permiso por lactancia materna

La madre trabajadora, al término del período pos natal, tiene derecho a una hora diaria de permiso remunerado por lactancia materna hasta que su hijo tenga un año de edad. Este permiso se considera como efectivamente laborado para todo efecto legal, puede ser fraccionado en dos tiempos iguales y es otorgado dentro de la jornada de trabajo.

La madre trabajadora y su empleador pueden convenir el horario en que se ejerce este derecho, pero no puede ser compensado ni sustituido por ningún otro beneficio.

Comentario

En diversos países el titular del derecho de permiso por lactancia puede ser el hombre o la mujer. Por ejemplo en España existían interpretaciones distintas respecto a la titularidad de este derecho (la madre o también el padre). Las instancias judiciales se pronunciaron “separando la lactancia del acto biológico de dar el pecho, dado que existe tecnología que lo permite, entendiendo la lactancia como un tiempo de cuidado del hijo, y una medida conciliadora de la vida familiar y laboral, independientemente del género del progenitor”. Es decir, se ha interpretado que la normativa española reconoce que el permiso de lactancia es un “derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres”.

El Tribunal de Justicia Europeo ha señalado además que no es requisito que la madre sea una trabajadora dependiente para que el padre pueda ejercer el derecho (http://europa.eu/rapid/press-release_CJE-10-94_es.htm).

Propuesta: Ampliar la titularidad del derecho al permiso por lactancia

Artículo 256°.- Permiso por lactancia

La madre trabajadora, al término del período pos natal, tiene derecho a una hora diaria de permiso remunerado por lactancia materna hasta que su hijo o su hija tenga un año de edad.

Este permiso se considera como efectivamente laborado para todo efecto legal, puede ser fraccionado en dos tiempos iguales y es otorgado dentro de la jornada de trabajo.

El permiso por lactancia puede ser ejercido también por el padre trabajador, previo acuerdo con la madre trabajadora de compartir dicho derecho, o ejercerlo directamente si la madre es trabajadora por cuenta propia.

La madre trabajadora o el padre trabajador de acuerdo con su empleador o empleadora, pueden convenir el horario en que se ejerce este derecho, pero no puede ser compensado ni sustituido por ningún otro beneficio.

Artículo 258°.- Prohibición de exámenes de embarazo

En ningún caso el empleador puede exigir a la mujer aspirante a un empleo que se someta a exámenes médicos destinados a diagnosticar el embarazo, ni pedirle la presentación de certificados médicos con ese fin.

Comentario

Prohibición de exámenes de embarazo y el principio de no discriminación

El artículo 9.2 del CIT N° 183, no ratificado por el Perú, pero válido a nivel de una recomendación, señala que: “Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que:

- (a) estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o
- (b) puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.”

Propuesta: Ampliar y precisar sobre exámenes de embarazo y existencia de embarazo

Artículo 258°.- Prohibición de exámenes de embarazo

En ningún caso el empleador o la empleadora, puede exigir a la mujer aspirante a un empleo que se someta a exámenes médicos destinados a diagnosticar el embarazo, ni pedirle la presentación de certificados médicos con ese fin.

Excepcionalmente, los exámenes médicos destinados a diagnosticar el embarazo a la mujer aspirante a un empleo o una trabajadora con relación laboral vigente, serán necesarios solo respecto de trabajos que estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o que puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo o la hija. El embarazo en ningún caso constituye causal para terminar la relación laboral vigente.

Artículo 259°.- Licencia por paternidad

El trabajador tiene derecho a licencia remunerada por paternidad en caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente por cuatro (4) días hábiles consecutivos, los cuales se computan desde la fecha en que ocurre el nacimiento. Este beneficio no puede ser compensado ni sustituido por pagos adicionales ni por otro beneficio.

Comentario

Licencia por paternidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Existen dos modelos en el mundo actualmente: i) el modelo en que la clásica licencia por maternidad se comparte -todo o parte de esta- con el padre. Ello en virtud de garantizar el principio de igualdad sin discriminación en el empleo, mediante la puesta en práctica del concepto de la “corresponsabilidad familiar de mujeres y hombres y la conciliación de la vida familiar y laboral”. Así como ii) el modelo en que se asigna por separado una licencia por paternidad.

Europa es un ejemplo del primer caso donde existen políticas a favor de la conciliación de la vida familiar y profesional de manera igualitaria entre hombres y mujeres, pudiéndose compartir entre ambos todos o parte de los días la licencia. Así se comparte la licencia por maternidad con el padre en los siguientes países: Suecia 480 días, Noruega 392 días, Islandia 180 días, Rumania 126 días, Alemania 98 días, etc.

Mientras ejemplos del segundo modelo se pueden apreciar en nuestra región en países como: Ecuador, Venezuela, Uruguay y Colombia, los que otorgan 25, 14, 10 y 8 días de licencia por paternidad respectivamente.

En nuestro país, el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 – 2017, desde la perspectiva del enfoque de género se desarrolla el concepto de “la corresponsabilidad familiar de mujeres y hombres, la conciliación de la vida familiar y laboral y la paridad en la participación de la mujer en la toma de decisiones”.

Es así, que de acuerdo al Reglamento de la Ley N° 29409 (Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada), el tiempo de licencia por paternidad constituye una ayuda a fin de que los padres cumplan con su deber de alimentar y dar seguridad a sus hijos o hijas, desde sus primeros días de vida, es decir; se está adscribiendo al concepto de la corresponsabilidad familiar de mujeres y hombres, y la conciliación de la vida familiar y laboral”. No obstante, dicho objetivo difícilmente se cumple en la práctica en apenas 4 días.

Existe el proyecto de Ley N° 4575 -2014-CR que busca la ampliación de los días de licencia por paternidad de 4 a 10. Dicho plazo aunque no llegara a cumplir con los objetivos de corresponsabilidad y conciliación establecidos en la norma, nos acercaría al promedio de la región. No obstante sería mucho más interesante abrir la discusión y avanzar progresivamente en relación a las políticas de conciliación de la vida familiar, personal y profesional de manera igualitaria entre hombres y mujeres, otorgando más días de licencia y compartiéndolos más igualitariamente.



Propuesta: Ampliar los días de licencia por paternidad en el enunciado

Artículo 259°.- Licencia por paternidad

El trabajador tiene derecho a licencia remunerada por paternidad en caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente por diez (10) días hábiles consecutivos, los cuales se computan desde la fecha en que ocurre el nacimiento. En caso de parto múltiple, se amplía a catorce días (14) hábiles consecutivos. Este beneficio no puede ser compensado ni sustituido por pagos adicionales ni por otro beneficio.

Artículo 260°.- Licencia para el padre trabajador en caso enfermedad, de muerte de cónyuge o conviviente, antes, durante o después del parto

El trabajador tiene derecho a gozar de licencia de siete (7) días calendario con goce de haber en caso de tener un hijo, padre, madre, conyugue o conviviente enfermo diagnosticado en estado grave o terminal o que sufra un accidente que ponga en serio riesgo su vida, con el objeto de asistirlo. De ser necesario más días, estos son concedidos por un lapso no mayor de treinta (30) días, a cuenta del derecho vacacional.

También se pueden compensar las horas utilizadas con dicho fin con horas extraordinarias de labores, previo acuerdo con el empleador.

El trabajador comunica al empleador dando cuenta del ejercicio de este derecho, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido o conocido el suceso, adjuntando el certificado médico suscrito por el profesional de salud autorizado, con el que se acredite el estado grave o terminal o el riesgo serio para la vida como consecuencia del accidente sufrido por el familiar directo.

El padre trabajador cuya cónyuge o conviviente fallezca antes o durante el parto o después que nazca vivo su hijo y hasta el primer año de vida de éste, tiene derecho a licencia de ocho (8) días con goce de haber.

En caso de fallecimiento de ambos padres, la licencia señalada en el párrafo anterior la gozará el familiar trabajador que esté a cargo de la crianza y atención del recién nacido, acreditando la relación de parentesco y custodia de hecho, conforme lo establezca el Reglamento.

Comentario

Metodológicamente el artículo 260 debería ser considerado como dos artículos distintos:

- a) licencia para el trabajador en caso de familiar en estado grave, terminal o de riesgo: (los dos primeros párrafos).
- b) licencia para el padre trabajador cuya cónyuge o conviviente fallezca ...

El art. 260 contiene dos supuestos:

- a) El padre trabajador cuya cónyuge o conviviente fallezca antes o durante el parto o después que nazca vivo su hijo o su hija, tiene derecho al descanso por maternidad post natal a los que la madre hubiere tenido derecho (así es en Colombia por ejemplo).
- b) El padre trabajador cuya cónyuge o conviviente fallezca hasta el primer año de vida de su hijo o su hija; tiene derecho a licencia de ocho (8) días con goce de haber.



Propuesta: Separar el texto del Art. 260 en dos artículos, para precisar lo referente a la licencia para el padre trabajador en caso enfermedad, de muerte de cónyuge o conviviente, antes, durante o después del parto.

Artículo 260-A°.- Licencia para el trabajador o trabajadora en caso de familiar en estado grave, terminal o de riesgo

El trabajador o trabajadora tiene derecho a gozar de licencia de siete (7) días calendario con goce de haber en caso de tener un hijo, hija, padre, madre, conyugue o conviviente enfermo diagnosticado en estado grave o terminal o que sufra un accidente que ponga en serio riesgo su vida, con el objeto de asistirlo. De ser necesario más días, estos son concedidos por un lapso no mayor de treinta (30) días, a cuenta del derecho vacacional. También se pueden compensar las horas utilizadas con dicho fin con horas extraordinarias de labores, previo acuerdo con el empleador o empleadora.

El trabajador o trabajadora comunica al empleador dando cuenta del ejercicio de este derecho, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido o conocido el suceso, adjuntando el certificado médico suscrito por el o la profesional de salud autorizado/a; con el que se acredite el estado grave o terminal o el riesgo serio para la vida como consecuencia del accidente sufrido por el familiar directo.

Artículo 260°-B .- Licencia para el padre trabajador en caso de muerte de cónyuge o con-viente, antes, durante o después del parto

El padre trabajador cuya cónyuge o conviviente fallezca antes o durante el parto o después que nazca vivo su hijo o su hija, y hasta el primer año de vida de éste; tiene derecho a licencia de ocho (8) días con goce de haber.

En caso de fallecimiento del padre y la madre; la licencia señalada en el párrafo anterior la gozará el o la familiar trabajador o trabajadora que esté a cargo de la crianza y atención del o de la recién nacido/a; acreditando la relación de parentesco y custodia de hecho, conforme lo establezca el Reglamento.

TITULO VI

DERECHO DE SINDICACION

CAPITULO I

Contenido de la Libertad Sindical

Artículo 280°.- Fines y funciones de los sindicatos

Son fines y funciones de las organizaciones sindicales:

- 1. Representar, ante el empleador o ante las autoridades administrativas, judiciales o políticas, a los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito o a sus afiliados, según corresponda, en las controversias de naturaleza colectiva. En el caso de controversias individuales podrá representar a sus afiliados, salvo que el trabajador accione directamente, pudiendo actuar la organización sindical en calidad de asesor.*
- 2. Negociar colectivamente y celebrar convenios colectivos de trabajo, exigir su cumplimiento y ejercer los derechos y acciones que de ellos se originen.*
- 3. Participar en la vida política, económica y social de la nación.*
- 4. Integrar aquellos organismos públicos o sociales en los que se encuentre prevista la participación de los trabajadores.*
- 5. Realizar actividades que contribuyan al fortalecimiento institucional y a la obtención de recursos para ser destinados íntegramente a lograr sus fines sociales.*
- 6. Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas, fondos y, en general, organismos de auxilio y promoción social de sus miembros.*
- 7. En general, todos los que no estén reñidos con sus fines esenciales ni con las leyes.*

Comentario

Si uno de los fines de los sindicatos es velar por el respeto de la igualdad de trato y de oportunidades, este desafío requiere establecer medidas de acción positivas para tales efectos, dentro de los sindicatos. Proponer y vigilar la igualdad de trato y de oportunidades dentro de la empresa.



Propuesta: Adicionar un inciso que haga referencia a una política por la igualdad de género.

8. Velar por el respeto de la igualdad de trato y de oportunidades dentro de la organización sindical y en la empresa. Adoptando Políticas y Mecanismos que incorporen el enfoque de género en la acción sindical, garantizando realmente la participación de las mujeres sindicalistas en los espacios de decisión y representación; contribuyendo a la igualdad de género.

Art. 292°.- La Junta Directiva

El estatuto señala los requisitos y procedimientos para la Junta Directiva. La Junta Directiva tiene la representación legal del sindicato, que se ejercerá en la forma establecida en los sindicatos. La representación procesal del sindicato, corresponde al Secretario General; salvo disposición distinta del estatuto.

Comentario

Avanzar en la igualdad de género en las organizaciones sindicales implica mejorar, incrementar y fortalecer la representación de las mujeres trabajadoras sindicalistas. La Junta Directiva es un espacio de decisión y representación. Una acción afirmativa sería establecer una cuota (%) de participación de las afiliadas en la Junta Directiva. Incluirlo en el ALGT, contribuye a institucionalizar esta práctica, siendo la Autoridad de Trabajo quien vigile su cumplimiento.



Propuesta: Adicionar a la propuesta un porcentaje de participación femenina en la Junta Directiva.

Art. 292°.- La Junta Directiva

El estatuto señala los requisitos y procedimientos para la Junta Directiva. La Junta Directiva tiene la representación legal del sindicato, que se ejercerá en la forma establecida en los sindicatos. Y, en su composición contará con un 30% de participación femenina, que asumen cargos en la organización sindical. Entre los cuales, uno de los cargos será el relativo a Género ó Igualdad. La representación procesal del sindicato, corresponde al Secretario General; salvo disposición distinta del estatuto.

TÍTULO VII

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CAPITULO II

Aspectos Generales del Procedimiento de Negociación Colectiva

Art. 313°.- Representación de las partes y comisión negociadora

Comentario

El artículo hace referencia al número, capacidades y limitaciones para la representación durante el proceso de negociación colectiva. No menciona expresamente la participación de las mujeres en las comisiones negociadoras. Si bien es cierto, la Asamblea la elegirá, se tomará en cuenta la cuota de participación establecida en el ALGT, que puede incrementarse pero no ser menor. Un gremio con enfoque de género; reconocerá la importancia de dejar formalmente establecido en el instrumento legal este aspecto.



Propuesta: Incluir la participación de las mujeres trabajadoras en las comisiones negociadoras

(penúltimo párrafo)

La Comisión Negociadora de la parte laboral deberá contar como mínimo con un 25% de composición femenina, para garantizar la inclusión de cláusulas de género en la negociación colectiva.

Propuesta: Adición de un artículo a los aspectos generales

Artículo 317°.- Acciones positivas para la promoción de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

La Superintendencia Laboral de Fiscalización Laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones directa, indirectas o por razón de sexo.

Sin perjuicio de la libertad de las organizaciones sindicales de formular su plan de acción y determinar el contenido del Pliego de peticiones, en la negociación colectiva existirá el deber de fijar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el plano laboral. Asimismo, podrá establecerse acciones positivas para favorecer el acceso de mujeres en todas las profesiones, en la promoción y formación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate. Para ello, las Cláusulas de Género serán un mecanismo que permita avanzar en la igualdad en el mundo del trabajo.

En los centros laborales con más de 500 trabajadores se deberá concordar planes de igualdad a través de la negociación colectiva.

Recomendación sobre el lenguaje inclusivo y acciones afirmativas

Durante la revisión y propuestas formuladas hemos usado el lenguaje inclusivo, pero debe utilizarse a lo largo de todo el contenido.

La propuesta utiliza un lenguaje sexista, donde es el género masculino (trabajador, empleador, juez, etc) quien representa a los demás. El ejercicio de utilizar el lenguaje inclusivo, es parte del proceso de sensibilización y concientización para avanzar en la igualdad, por cuanto se interioriza individual, orgánicamente, socialmente, sindical y políticamente que en este mundo vivimos mujeres y hombres con diferencias que no impiden lograr la igualdad.

La CGTP cuenta con un Protocolo para la implementación de acciones afirmativas, es una buena base para dar pasos hacia la igualdad.

