

Igualdad de oportunidades y protección del empleo femenino¹

Hoy en día no es posible referirse a las medidas de fomento del empleo en beneficio de las mujeres, sin hacer alusión a las políticas de igualdad o, mejor dicho, de equidad de género, pues desde 1990 constituye una terminología básica en los organismos internacionales, por la labor emprendida por la O.N.U. en esa década y que tuvo su punto culminante en la Conferencia de Beijing (1994)². En esa oportunidad los Gobiernos allí presentes firmaron una Declaración en la que se comprometían “a garantizar que todas nuestras políticas y programas reflejen una perspectiva de género. Instamos al sistema de las Naciones Unidas, a las instituciones financieras regionales e internacionales y a las demás instituciones regionales e internacionales pertinentes, a todas las mujeres y todos los hombres, así como a las organizaciones no gubernamentales, con pleno respeto de su autonomía, y a todos los sectores de la sociedad civil a que, en cooperación con los gobiernos, se comprometan plenamente y contribuyan a la aplicación de esta Plataforma de Acción”³.

Por esta razón, enfocaremos la presente investigación desde la perspectiva de género, centrando el análisis en dos puntos: el primero estará referido a los indicadores estadísticos sobre la situación de empleo de la mujer en el Perú; el segundo, sobre las consecuencias que se siguen a la promulgación de la ley N° 30709, que prohíbe las diferencias remunerativas entre varones y mujeres, y su reglamento, el D.S. N° 002-2018-TR. Ambas disposiciones trascienden el ámbito a la igualdad remunerativa y alcanzan tanto el acceso y permanencia en el empleo en el supuesto de la maternidad, como algunas medidas para lograr la mejor conciliación de los deberes profesionales con los familiares.

Dividiremos el presente estudio en cuatro apartados: el primero presentará el panorama del empleo femenino en nuestro país y su relación con la igualdad de oportunidades y la brecha de género en el empleo. El segundo, desarrollará los alcances

¹ Luz Pacheco Zerga. Abogada por la P.U.C. Doctora en Derecho por la Universidad de Navarra. Profesora Ordinaria Principal de Derecho del Trabajo de la Universidad de Piura. Coordinadora del Programa de Formación Docente de la Universidad de Piura en campus Lima. Email: luz.pacheco@udep.pe

² Cfr. O.N.U., "Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer," en *A/CONF.177/20/Rev.1*, ed. Organización de las Naciones Unidas (Beijing: Organización de las Naciones Unidas, 1995).

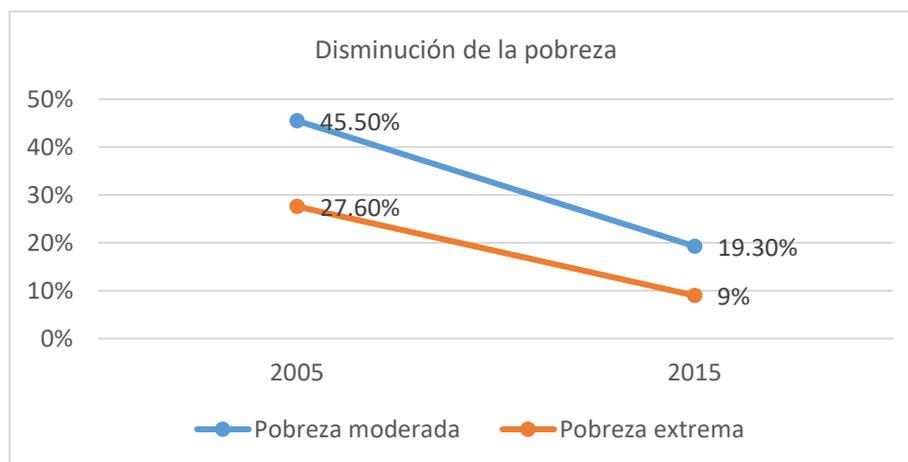
³ O.N.U., *Declaración Conferencia de Beijing* (O.N.U., 1995 fecha acceso 2017)]; ubicado en <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>.

"Igualdad salarial y protección del empleo femenino." Soluciones Laborales, N°. 124 (2018): 13-27.

de la ley 30709 y su reglamento, D.S. 002-2018-TR, en relación a la protección de la mujer en el supuesto previsto en el art. 6° de la Ley. En el tercero, se presentará algunas experiencias de derecho comparado de la región. Y, el cuarto estará referido a las conclusiones.

1. Indicadores estadísticos sobre la situación del empleo femenino en el Perú

El panorama laboral ha evolucionado sustancialmente en los últimos decenios en el mundo. Por un lado, ha crecido el desempleo y, por otro, existe una desaceleración económica a nivel mundial, aunque el Perú sea uno de los pocos países que, a pesar de los fenómenos climatológicos como los ocasionados por el fenómeno del “Niño Costero”, tenga “una de las economías de más rápido crecimiento en la región, con una tasa de crecimiento promedio de 5.9 por ciento en un contexto de baja inflación (promediando 2.9 por ciento)”⁴. Esta realidad ha cristalizado en un “sólido crecimiento en empleo e ingresos (que) redujo considerablemente las tasas de pobreza. La pobreza moderada (US\$4 por día con un PPA del 2005) cayó de 45.5 por ciento en el 2005 a 19.3 por ciento en el 2015. Esto equivale a decir que 6.5 millones de personas salieron de la pobreza durante ese periodo. La pobreza extrema (US\$2.5 por día con un PPA del 2005) disminuyó de 27.6 por ciento a 9 por ciento en ese mismo periodo”⁵, que se expresa en el siguiente gráfico⁶:

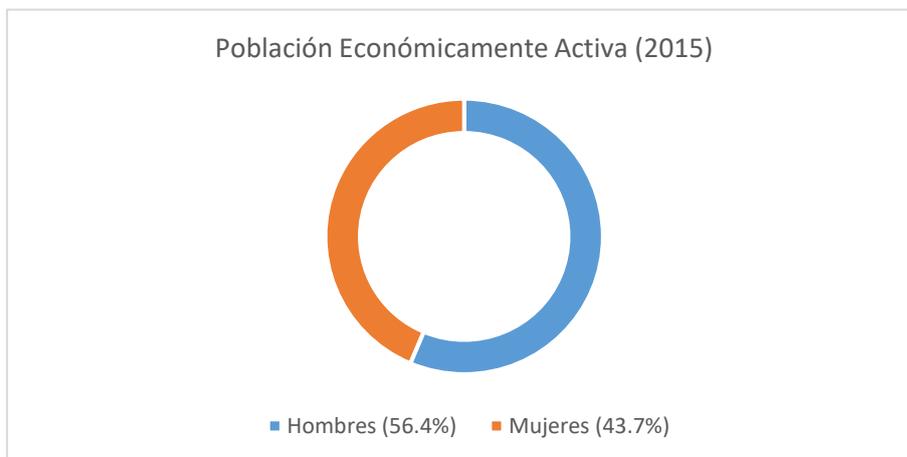


⁴ BANCO MUNDIAL, "Perú: panorama general," (Lima: Banco Mundial, 2017).

⁵ Ibid.

⁶ Si no se indica otra cosa, los gráficos son de elaboración personal, para los que he contado con la ayuda de la alumna de la Universidad de Piura, Daniela Wong Campos, a quien agradezco su colaboración.

En el caso específico de las mujeres, que es el grupo vulnerable materia de esta investigación, encontramos que la población femenina en el Perú es de 15 millones 716 mil, que representa el 50% de la población total; y el 74,8% se encuentran en edad de trabajar (11 millones 752 mil). De ellas, más de 7 millones 209 mil integran la Población Económicamente Activa (PEA), es decir, que de cada 100 personas de 14 y más años de edad que integran la PEA, 44 son mujeres⁷, tal como se aprecia en el siguiente gráfico:

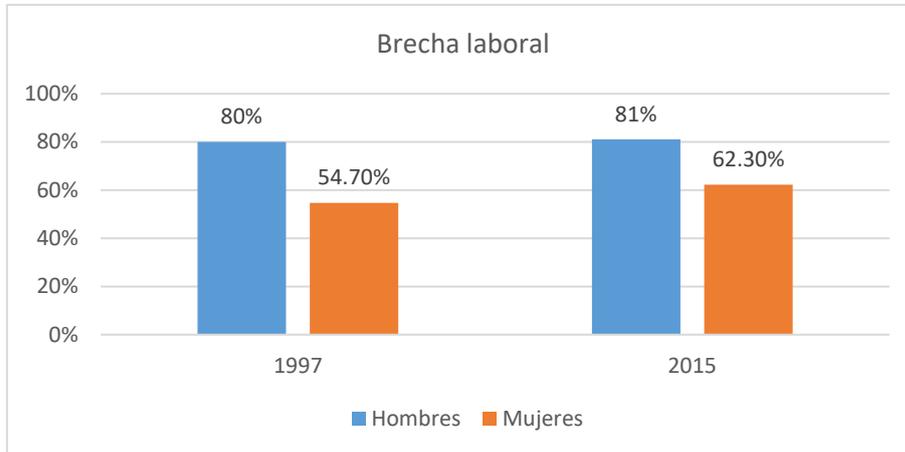


En la disminución en las brechas de participación laboral entre mujeres y hombres, tiene un rol importante la incorporación de las mujeres casadas. Por esta razón, en el período 1997-2015, la tasa de actividad femenina aumentó en 7,6 puntos porcentuales, al pasar de 54,7% a 62,3%, mientras que la masculina mostró un leve

⁷ Cfr. (INEI), INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS E INFORMÁTICA, *Informe por el Día de la Mujer* (INEI, 7.III.2016 2016 fecha acceso 2017)]; ubicado en <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/mas-de-7-millones-de-mujeres-conforman-la-fuerza-laboral-del-peru-8943/>.

"Igualdad salarial y protección del empleo femenino." Soluciones Laborales, Nº. 124 (2018): 13-27.

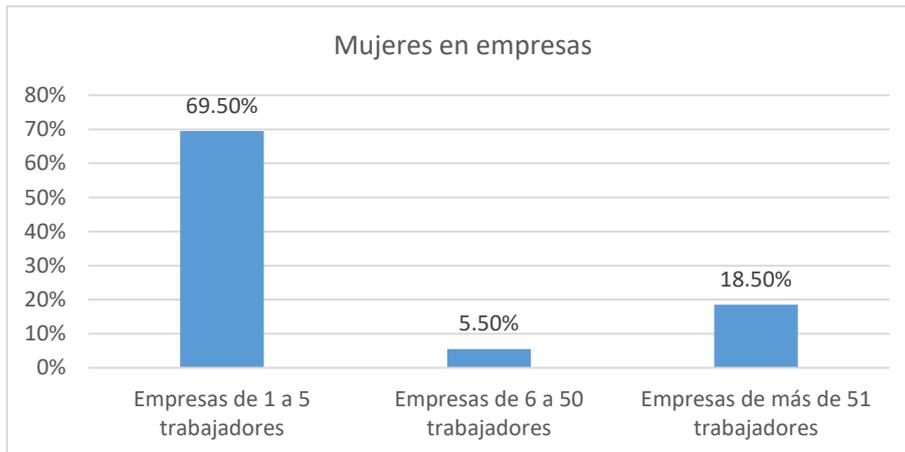
incremento (1,0 punto porcentual). Los hombres históricamente presentaron altas tasas de participación, en el año 1997 el 80% participaba en el mercado de trabajo y en el 2015 el 81,0% participa. Como resultado del incremento de la tasa de participación de las mujeres, la brecha entre géneros tiende a acortarse⁸.



Otro dato a tener en cuenta es que la gran mayoría de mujeres trabaja en micro o pequeñas empresas, “así al año 2015, el 69,5% se encuentran trabajando en establecimientos entre 1 a 5 trabajadores y el 5,5% en empresas de 6 a 10 trabajadores, solo el 18,5% labora en empresas con más de 51 trabajadores. La mayoría de hombres también labora en micro y pequeña empresa, pero en menor proporción si se compara con las mujeres y en mayor proporción en empresa grandes (21,6%)”⁹, tal como podemos apreciar a continuación:

⁸ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS E INFORMÁTICA (INEI), "Perú: brechas de género. Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres," ed. INEI (Lima: INEI, 2016), 90. La misma fuente informa que al “año 2015, la población económicamente activa peruana era de 16 millones 498 mil 100 personas, de los cuales 7 millones 209 mil 900 eran mujeres, de las que 6 millones 947 mil 300 estaban ocupadas y 262 mil 600 en desempleo”.

⁹ Ibid., 92.

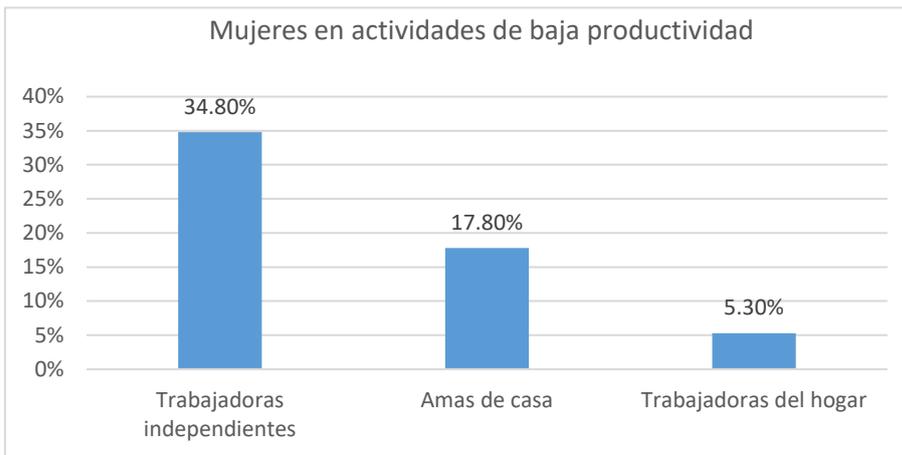


A la vez, no se puede silenciar que las mujeres suelen dedicarse a actividades de baja productividad: de hecho el 34,8% de ellas son trabajadoras independientes o por cuenta propias. El sector de comercio es uno de los más desarrollados a nivel informal, lo cual implica, además de baja productividad, precariedad, inestabilidad y mala remuneración, así como ausencia de beneficios sociales legales, propios del trabajo asalariado formal. A este hecho debe sumarse que el 17,8% de las mujeres se dedican a trabajar en su hogar, atendiendo necesidades básicas de la población, que permite el crecimiento de las futuras generaciones. Sin embargo, no se reconoce a esta labor el estatus de trabajo y no perciben subsidios ni reconocimiento económico alguno por su trabajo. También un importante 5,3% de mujeres son trabajadoras del hogar¹⁰, labor que aún no ha obtenido el reconocimiento social que merecería, por su directa

¹⁰ Cfr. Ibid., 98.

"Igualdad salarial y protección del empleo femenino." Soluciones Laborales, N°. 124 (2018): 13-27.

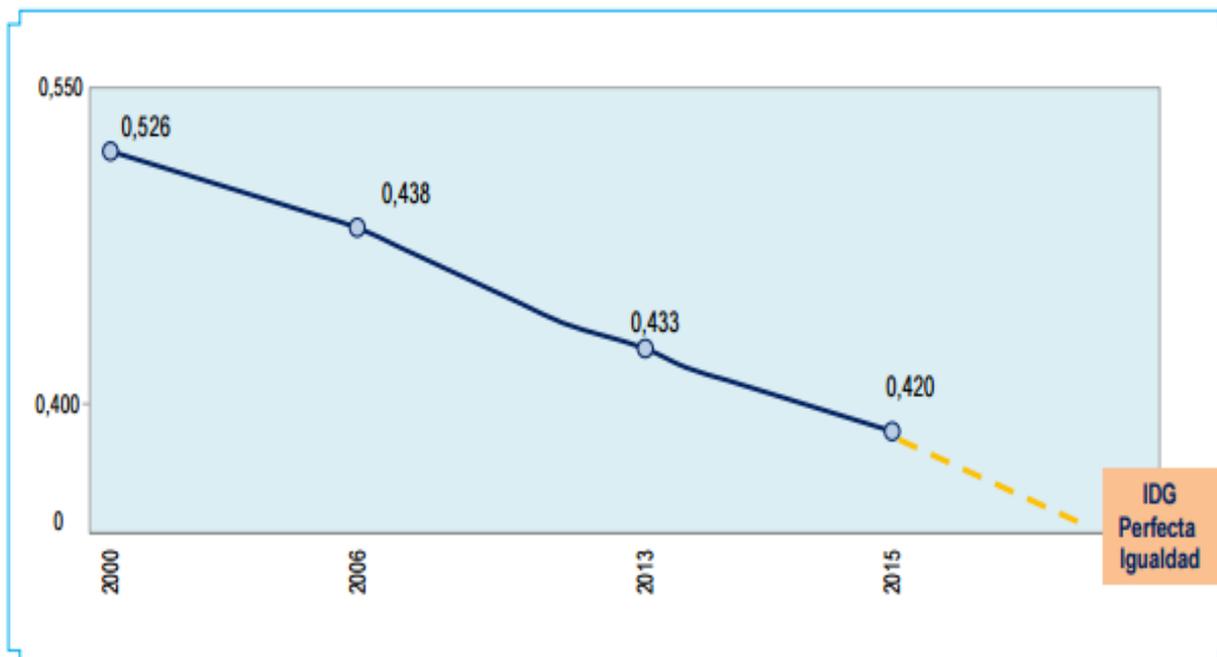
vinculación con la satisfacción de necesidades básicas de la población, tanto de tipo



material como afectivo y espiritual¹¹.

Estos indicadores confirman que en el Perú la brecha de género se ha acortado, aún cuando quede mucho por hacer. El último estudio publicado al respecto señala que el Índice de Desigualdad de Género está ubicado en un valor de 0,420, lo cual confirma el proceso de reducción¹², según se aprecia a continuación:

PERÚ: EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE DESIGUALDAD DE GÉNERO



Fuente: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. PNUD.

¹¹ Sobre la importancia de este trabajo en la vida social, ver el estudio realizado por CHIRINOS, María Pía, *Antropología y trabajos. Hacia una fundamentación filosófica de los trabajos manuales y domésticos.*, ed. Cuadernos de Anuario Filosófico, vol. 157, *Serie Universitaria* (Pamplona: Universidad de Navarra, 2002).

¹² Cfr. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS E INFORMÁTICA (INEI), "Perú: brechas de género. Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres," 14.

Culminamos este apartado destacando que la situación del empleo de las mujeres en el Perú es un reflejo de lo que ocurre a nivel mundial, donde el modelo estándar laboral está cambiando drásticamente en las economías avanzadas, al punto que cada vez, son menos “las personas que obtiene un empleo dependiente con una remuneración proveniente de un trabajo estable y a tiempo completo. (...) en la actualidad el empleo asalariado representa cerca de la mitad del empleo mundial y en algunas regiones este porcentaje es menor. En el caso de las economías emergentes, el empleo asalariado se está reduciendo lentamente y en los países en desarrollo se incrementa el empleo en la economía informal y en el trabajo familiar no remunerado. Otra de las características preocupantes es el crecimiento del empleo a tiempo parcial y no permanente. Así, a nivel mundial, 6 de cada 10 asalariados cuentan con un empleo a tiempo parcial o temporal y las mujeres son la mayor proporción en acceder a este tiempo de empleo”¹³.

A la vez, y aunque parezca paradójico, las formas estándar de empleo están mejor remuneradas que las que provienen de empleos temporales o informales, entre los que prevalecen los trabajadores familiares no remunerados, que son en su mayoría mujeres, a las que afecta más incisivamente la pobreza y la exclusión social¹⁴. Por eso, en diversos países se han puesto en marcha políticas públicas innovadoras para promover el empleo formal, como son “la creación de nuevas categorías contributivas, la simplificación de procesos de inscripción y de recaudación tributaria y el establecimiento de subsidios para las contribuciones a los regímenes de protección social”¹⁵. Sin embargo, la agenda del Gobierno peruano, hasta el momento, se centra en promover el empleo juvenil y, luego de los desastres naturales que ha sufrido el norte del país, en ayudar a los damnificados ofreciendo empleos temporales, aunque todavía no existen resultados tangibles de esta política. Sin embargo, los cambios en el Poder

13

http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/DISEL/2014/INFORMES/informe_anual_mujer_mercado_laboral_2014.pdf#8,11

¹⁴ Loc. Cit.

¹⁵ Ibid.,12

"Igualdad salarial y protección del empleo femenino." Soluciones Laborales, N°. 124 (2018): 13-27.

Ejecutivo, que han tenido lugar recientemente, dan esperanzas de que las nuevas autoridades trabajen en consonancia con las necesidades del país.

2. La Ley 37090 y su Reglamento el D.S. N° 002-2018-TR

El Estado peruano tiene como política pública desde hace más de dos decenios, conseguir la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres. Para ello ha establecido cuotas de participación femenina en las listas para elección de los gobiernos municipales, regionales y nacionales¹⁶. Además, luego de aprobarse la Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (LIO)¹⁷, se aprobó el Plan Nacional de Igualdad de Género, que corresponde a una tercera etapa en las políticas públicas en esta materia¹⁸. La sustitución de la palabra “oportunidades” por la de “género”, según la ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) se hizo para poner de manifiesto el compromiso del Gobierno en la lucha por acortar la brecha de desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Este plan, conocido como PLANIG 2012-

¹⁶ En este sentido, se han promulgado las siguientes normas:

a. Ley N° 27387, publicada en el diario oficial El Peruano el 29 de diciembre de 2000, que modificó el artículo 116º de la Ley N° 26859, Ley Orgánica de Elecciones, que establecía por primera vez un sistema de cuotas del 25% de candidatas mujeres como mínimo, incrementándola a 30%.

b. Ley N° 27680, publicada en el diario oficial El Peruano el 7 de marzo de 2002, que reforma el Capítulo XIV del Título IV de la Constitución Política para incluir en las normas sobre las elecciones regionales y municipales una cuota especial de representación por género.

c. Ley N° 27683, de Elecciones Regionales, publicada en el diario oficial El Peruano el 25 de marzo de 2002, que establece que las listas de candidatos deben estar conformadas por no menos de un 30% de hombres o mujeres.

d. Ley N° 27734, publicada en el diario oficial El Peruano el 28 de mayo de 2002, que modificó el artículo 10º de la Ley N° 26864, Ley de Elecciones Municipales, que establecía por primera vez un sistema de cuotas del 25% de candidatas mujeres como mínimo, incrementándola a 30% o más para acceder al Congreso.

e. Ley N° 28094, Ley de Partidos Políticos, publicada en el diario oficial El Peruano el 1 de noviembre de 2003, que estatuye que en las listas de candidatos para cargos de dirección del partido político así como para los candidatos a cargos de elección popular, el número de mujeres u hombres no puede ser inferior al 30% del total de candidatos.

f. El Decreto Supremo N° 004-2008-MIMDES, publicado en el diario oficial El Peruano el 4 de abril de 2008, que precisa que los estatutos de todas las formas de organización jurídica sin fines de lucro deberán adecuarse a las normas de la Constitución Política y de la ley relativa a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

¹⁷ Ley N° 28983, publicada en el diario oficial El Peruano el 16 de marzo de 2007. El objeto de esta norma es la de establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, para lograr la plena igualdad.

¹⁸ Cfr. D.S. 004-2012-MIMP

"Igualdad salarial y protección del empleo femenino." Soluciones Laborales, Nº. 124 (2018): 13-27.

2017 ha sido concebido dentro de la normativa de la LIO, que en su artículo 4, establece la necesidad de implementar políticas públicas bajo una perspectiva de género.

Respecto a la igualdad de oportunidades y de género, el Perú viene experimentado un fuerte fenómeno de masas, a nivel nacional, reflejado en las redes sociales, pero con escaso o nulo eco en los medios de comunicación tradicionales. Existe una reacción nacional para exigir la efectiva equidad en el acceso al empleo y a la permanencia en él, pero desechando una igualdad entendida en términos de igualitarismo, que proviene de la ideología de género, la cual pretende construir la identidad personal sin tener en cuenta suficientemente la estructura biológica y sexuada de las personas. Esta concepción de lo humano impacta negativamente en la protección de la madre trabajadora, puesto que se pretende alcanzar una homogenización en las relaciones jurídicas contraria a la naturaleza de las cosas y de las personas. Afirmar, por ejemplo, que la equidad o igualdad de oportunidades ha sido alcanzada en alguna región cuando sea absolutamente indiferente que un puesto lo ocupe un varón o una mujer, sería retroceder al siglo XIX y comienzos del XX. Si se aplicara esa falsa igualdad, la mujer embarazada no podría exigir el cambio de ocupación cuando la labor que realiza sea perjudicial para ella o para el niño por nacer, puesto que se pretende que todo sea equiparable. Esta protección prevista en las normas de Seguridad y Salud en el trabajo serían inoperantes si se aplicaran estos criterios, de allí que exista una reacción nacional para lograr que la educación en igualdad de oportunidades a los niños se realice, desde la primera etapa de edad escolar, respetando la naturaleza y el modo de ser de los niños y las niñas¹⁹.

Al margen de esta discusión nacional sobre los presupuestos de la igualdad de oportunidades no se advierte que las políticas públicas implementen medidas que fomenten el empleo de la mujer, en particular de la madre trabajadora. En cambio, existen indicios, cada vez más notorios, que en muchas organizaciones no sólo no se protege a la mujer que quiere ser madre, sino que ésta sufre el acoso laboral por tomar

¹⁹ Sobre el concepto y aplicación de la ideología de género en las políticas públicas puede verse NAVAS GARCÍA, Alejandro, "Ideología de género y opinión pública: una hipótesis," en *arguments* (Madrid: arguments, 2008). Sobre el debate nacional acerca de la existencia de la ideología de género en la curricula nacional de educación, remito a lo expresado en PACHECO ZERGA, Luz, "La ideología de género en la curricula ¿está o no está?," *El Comercio*, 15 febrero 2017.

"Igualdad salarial y protección del empleo femenino." Soluciones Laborales, N°. 124 (2018): 13-27.

esa determinación. El temor a represalias, unido a la falta de fuerza del movimiento sindical lleva a que no se denuncien ni se sancionen estas prácticas, que se van extendiendo impunemente, en particular en las pequeñas y medianas empresas, ya que las grandes empresas suelen tener códigos de conducta que impiden estas malas prácticas empresariales²⁰.

En este contexto, resulta oportuno recordar que el art. 4° de la Constitución establece que "la comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, al adolescente, a la madre y al anciano en situación de abandono(...)". Y el art. 23 del mismo texto constitucional reafirma la obligación del Estado de proteger, como uno de los grupos vulnerables en el ámbito laboral, a la madre que trabaja²¹.

Por otro lado, en palabras del Tribunal Constitucional, "la decisión de un hombre y una mujer de traer al mundo una nueva vida humana es una de aquellas opciones que se encuentran protegidas por el derecho al libre desenvolvimiento de la personalidad, que no puede ser objeto de injerencia por autoridad pública o por particular alguno. Consecuentemente, todas aquellas medidas que tiendan a impedir o a hacer más gravoso el ejercicio de la mencionada opción vital, resultan inconstitucionales"²². De allí que sea fundamental precisar los alcances que tiene el art. 6° de la Ley 30709 en relación a la permanencia en el empleo de una mujer embarazada o en período de lactancia, que son los supuestos que contempla.

Al Derecho del Trabajo le corresponde una vez más contribuir a resolver *la dislocación social* que originan los sistemas de trabajo basados en criterios económicos neoliberales²³. Su fin era –y sigue siendo– evitar que la persona sea tratada igual que

²⁰ Sobre el impacto de los Código de Conducta en las empresas transnacionales, se puede consultar PACHECO ZERGA, Luz, "Las empresas transnacionales y el acoso en el trabajo," en *XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, ed. Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (Santiago de Chile: Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, 2012). <http://isls.org/wp-content/uploads/2013/03/Peru-Pacheco.pdf>

²¹ "El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan".

²² Exp. N° 01126-2012-PA/TC, fundamento jurídico 20.

²³ Un detallado estudio de esta realidad histórica, desde la perspectiva del Derecho del Trabajo se encuentra, entre otras, en ALONSO OLEA, Manuel, *Introducción al Derecho del Trabajo*, 6a ed. (Madrid: Civitas, 2002), MARTÍN VALVERDE, Antonio / PALOMEQUE LÓPEZ, Carlos C. / PÉREZ ESPINOSA, Fernando / VALDÉS DAL-RÉ, Fernando / CASAS BAHAMONDE, Ma. Emilia / GARCÍA MURCIA, Joaquín, *La legislación social en la historia de España: de la revolución liberal a 1936* (Madrid: Congreso de los Diputados, 1987), MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-1978)*, 1a ed.

"Igualdad salarial y protección del empleo femenino." Soluciones Laborales, Nº. 124 (2018): 13-27.

las cosas²⁴. La defensa de la dignidad de la persona que trabajaba en forma dependiente y por cuenta ajena fue, precisamente, la que llevó a diferenciar esta rama del Ordenamiento de las demás, aportando criterios *personalistas*, que corrigieron las deficiencias de los parámetros *patrimonialistas*, que caracterizan al Derecho Privado²⁵. De este modo, sigue manteniendo esa distancia en la tutela de la dignidad humana sin discriminación alguna, respecto a las demás ramas del Ordenamiento, en las que son frecuentes, por ejemplo, los debates sobre el derecho a la vida de personas discapacitadas, mientras que en el Derecho Laboral se trabaja, precisamente, para lograr la plena inserción social de esas personas²⁶. No obstante, la contribución de nuestra especialidad no será operativa si no se alía con la Economía, a fin de diseñar sistemas de trabajo eficientes, rentables y, a la vez, “decentes”, con el alcance que a este término le dio la OIT hace ya casi 20 años, es decir, que sea un trabajo acorde con la dignidad de la persona²⁷. Para ello ha de permitir el desarrollo de sus capacidades, respetar los principios y derechos laborales fundamentales, otorgar un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, con protección y diálogo social²⁸.

El país espera que se ponga en marcha algún programa especial de promoción del empleo formal, en general y del femenino en particular, lo cual exige otorgar

(Madrid: Civitas, 1992). Desde la perspectiva de la socio-económica de la realidad inglesa, pero aplicable a nuestro país en varios aspectos, se puede consultar la obra de POLANYI, Karl, *La gran transformación*, trans. Julia Varela y Fernando Álvarez-Uría, *Genealogía del poder* (Madrid: La Piqueta, 1989). Completa a este último, la obra de MARTÍNEZ-ECHEVARRIA, Miguel Alfonso, *Repensar el trabajo* (Madrid: EIUNSA, 2004).

²⁴ Cfr. H. Sinzcheimer (1927) citado por del REY GUANTER, Salvador, "Derechos fundamentales de la persona y contrato de trabajo: notas para una teoría general," *Relaciones Laborales I* (1995): 181.,

²⁵ "De sus orígenes, pues, es consustancial a la legislación social su propósito arbitral o armonizador, traducido en la adopción de medidas de reforma social, con las que se quiere resolver o paliar la «cuestión» o conflicto característico de la sociedad que nace de la Revolución Industrial, el conflicto entre capital y trabajo". MONTOYA MELGAR, *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-1978)* 21.,

²⁶ Probablemente, la sensibilidad social del iuslaboralista le ha llevado a una mejor comprensión de que "{s}ólo con un universalismo abstracto, puede lograrse la defensa universal de los derechos, atendiendo al ser humano en su desnudez radical, a la persona en su más radical indigencia". BALLESTEROS, Jesús, "¿Derechos? ¿Humanos?," *Persona y Derecho*, no. 48 (2003): 42.,

²⁷ Juan Somavia, Director General de la OIT al presentar su Memoria anual, introdujo el concepto de "trabajo decente".

²⁸ Cfr. LEVAGGI, Virgilio, *¿Qué es el trabajo decente?* (O.I.T., 9.8.2004 2018 fecha acceso 2018)]; ubicado en http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm.

"Igualdad salarial y protección del empleo femenino." Soluciones Laborales, N^o. 124 (2018): 13-27.

incentivos económicos o tributarios a los empleadores que contraten mujeres²⁹. En este contexto, la reciente publicación de la ley N^o 30709 constituye un salto cualitativo en la protección del empleo de la madre trabajadora. Efectivamente, a pesar de que el Perú había firmado tratados internacionales que otorgaban una protección objetiva y no subjetiva a esa condición, lo cierto es que el acceder o permanecer en el empleo era un reto cada vez más difícil para una mujer que decidiera ser madre, pues la fuerte competitividad y la falta de creatividad del Estado para compartir con el empleador la carga social que implican los periodos de descanso necesarios para el nacimiento y primeros cuidados de un hijo, ha convertido a la madre trabajadora en el colectivo más discriminado del mundo laboral.

La nueva normativa establece la prohibición de despedir o no renovar “el contrato de trabajo por motivos vinculados con la condición de que las trabajadoras se encuentren embarazadas o en período de lactancia en el marco de lo previsto en el Convenio OIT 183 sobre protección de la maternidad”³⁰. Este Convenio reconoce los derechos a permanencia en el empleo, no discriminación, goce de licencia por maternidad y otros para la madre trabajadora, pero no se pronuncia respecto a la no renovación del contrato³¹. Por eso, la gran novedad de esta ley es que la protección se extiende no sólo a la extinción del vínculo por despido, sino que alcance el supuesto de no renovación de un contrato a plazo fijo. Este mecanismo de negar la continuidad en el trabajo a la mujer embarazada o con permiso de lactancia, lamentablemente, es frecuente en la sociedad actual. El mercantilismo, que desde hace más de una década impregna las relaciones sociales, ha puesto a la persona al servicio de la economía, de la productividad o de la mayor ganancia, olvidando que es precisamente el cuidado de la

²⁹ No existe información al respecto ni en la Web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ni en la del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables ni en la del Congreso de la República en esta materia.

³⁰ Ley 30709, art. 6.

³¹ Así, por ejemplo, el art. 8^o establece a la letra:

1. Se prohíbe al empleador que despidiera a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.
2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

"Igualdad salarial y protección del empleo femenino." Soluciones Laborales, N°. 124 (2018): 13-27.

persona, en particular de los trabajadores, lo que logra dar solidez a un equipo humano y lo fortalece frente a los embates de la economía globalizada y la competitividad que se rige por la ley del más fuerte, cuando el Estado no interviene para regular las fuerzas del mercado.

La Ley 30709, en su artículo 6° blinda la permanencia en el empleo de la mujer embarazada y de la que se encuentra en el periodo de lactancia, que se extiende hasta que el hijo cumpla un año de edad³². Si el empleador se negase a renovar el contrato a plazo fijo pero la causa objetiva que dio origen al contrato continuase vigente, la trabajadora tendría derecho a seguir laborando, al menos hasta que su hijo cumpla un año de edad, salvo que el empleador demostrase que dicha causa objetiva ya no existe. Se trata pues de una estabilidad laboral *reforzada* por razón de la maternidad, que no convierte al contrato en indefinido, a diferencia de lo que ocurría si el contrato temporal celebrado hubiese tenido como objeto realizar labores permanentes³³. Por tanto, el contrato temporal de la trabajadora embarazada o con permiso de lactancia no se podrá extinguir hasta que su hijo cumpla un año de edad. Si llegado a ese momento, se demostrase que la causa objetiva que originó el contrato no ha desaparecido, corresponderá analizar si se trata o no de un puesto permanente que está siendo cubierto con contratos sujetos a modalidad. Y de serlo, por aplicación del art. 77 d) de la LPCL, el contrato sujeto a modalidad que hubiese firmado la trabajadora se convertiría en uno indefinido.

Otra diferencia esencial es que mientras que en el supuesto de la desnaturalización del contrato temporal por una de las causales previstas en el art. 77 de la LPCL, corresponde al trabajador probar lo que afirma, en el caso previsto en el art. 6° de la Ley 30709, la trabajadora sólo tendrá que probar su estado de gestación o su derecho a gozar del permiso por lactancia por el nacimiento de su hijo. Al empleador le corresponderá demostrar que la no renovación se fundamenta en la desaparición de la

³² Ley N° 27240, art. 1°, modificado por la Ley 27591. La Ley 28731 amplió a dos horas diarias este permiso, en caso de parto múltiple, pero no modificó el plazo de este beneficio.

³³ La jurisprudencia ordinaria y la constitucional es uniforme en declarar el carácter indefinido de una relación laboral cuando se pretende extinguirla alegando el término del plazo del contrato sujeto a modalidad pero se comprueba que se trata de un puesto permanente en la empresa.

"Igualdad salarial y protección del empleo femenino." Soluciones Laborales, N°. 124 (2018): 13-27.

causa objetiva que motivó la contratación temporal, y no está relacionada con el embarazo, el nacimiento del hijo o la lactancia³⁴.

Se debe destacar que, al ser el empresario responsable de la buena marcha económica de la empresa, no tendría sentido renovar el contrato de trabajo de una mujer –esté o no embarazada o gozando del permiso para lactancia– si la causa que justificó su contratación hubiese desaparecido. Por eso, el reglamento ha precisado que no se considerará “una práctica contraria a la prohibición contenida en el artículo 6 de la Ley la no renovación del contrato de trabajo sujeto a modalidad o a plazo fijo en los casos en los cuales desaparezca la causa que justificó la contratación temporal”³⁵.

En el supuesto de no renovación del contrato de una mujer gestante o en periodo de lactancia, porque el empresario hubiese comprobado una notoria e injustificada reducción en su rendimiento se podría justificar la no renovación del contrato³⁶. Esta es una causal difícil de probar, pero no imposible. Sería necesario que el rendimiento en las labores se hiciera en referencia a otras mujeres que trabajen en la misma ocupación y en similares condiciones, tanto de trabajo como personales, es decir que estén en los supuestos previstos en el art. 6° de la Ley. De modo similar, si hubiese incurrido en alguna de las causales del art. 24 de la LPCL, es decir, cometer una falta grave, ser condenada por delito doloso o inhabilitada, tampoco tendría obligación de renovarlo³⁷.

Este derecho es exigible tanto en el sector público como en el privado puesto que se trata de una ley que responde a una política nacional de igualdad de oportunidades con equidad, que tiene carácter general³⁸. El uso y abuso de la

³⁴ Así lo establece expresamente el art. 8.1 del Convenio 183 de la OIT, según el cual: “La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador”.

³⁵ Art. 12.

³⁶ Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), art. 23 b): “El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares”

³⁷ Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

a) La comisión de falta grave; b) La condena penal por delito doloso; c) La inhabilitación del trabajador.

³⁸ Esta conclusión se desprende claramente de los considerandos del reglamento de la Ley. Transcribo el tercero, que no deja lugar a dudas al respecto: “Que el artículo 2 del Convenio N° 111 de la Organización Internacional de Trabajo, sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958, ratificado por el Estado peruano el 10 de agosto de 1970, señala que todo miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacional, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”.

"Igualdad salarial y protección del empleo femenino." Soluciones Laborales, N^o. 124 (2018): 13-27.

contratación de servicios en el Estado mediante el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) brindará a los jueces la oportunidad de reconocer, por vía jurisprudencial, un derecho fundamental que ha sido lesionado cuando el Tribunal Constitucional sentenció que se trataba de un régimen laboral *especial*, convalidando así un sistema de contratación discriminatorio³⁹. No se puede perder de vista que, tal como lo ordena la Constitución en su Cuarta Disposición Final, “las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú”. Los magistrados deben, por tanto, tener en cuenta el Convenio 183 de la OIT para resolver los litigios que se originen por los motivos antes expuestos.

Hasta la fecha el criterio del Tribunal Constitucional ha sido contrario a estos tratados internacionales porque no ha brindado una protección objetiva de la maternidad, en caso de despido y menos en el supuesto de no renovación de un contrato a plazo fijo. Hasta antes de la vigencia de la norma bajo comentario, el despido sólo se consideraba nulo si la trabajadora podía probar que el empleador conocía su estado de gestación mediante documento escrito o por su notorio estado de gravidez y que el empresario no pudiese demostrar la existencia de una falta grave⁴⁰. Sin embargo, esta protección no era operativa durante el periodo de prueba, pues según dicho Tribunal, al analizar una acción de amparo por despido de una mujer embarazada, declaró que “este Colegiado considera que es necesario determinar si la actora superó el periodo de prueba pactado sí, por ende, alcanzó la protección contra el despido arbitrario, pues obviamente carecería de sentido analizar si se produjo el alegado despido si antes la actora no tenía protección contra el despido arbitrario.”⁴¹. Por lo que, su sentencia señala que “habiéndose acreditado que la actora no superó el periodo de prueba convencional, no tenía protección contra el despido arbitrario, razón por la cual la demanda debe ser desestimada, pues no se acredita la vulneración de los derechos constitucionales alegados”⁴². Lamentablemente, pues el más alto Tribunal no sólo no

³⁹ Cfr. Exp. N.º 00002-2010-PI/TC. Criterio reafirmado en el Exp. N.º 07686-2013-PA/TC.

⁴⁰ Cfr. Exps.05652-2007-PA/TC del 6 de noviembre de 2008; 01837-2010-PA/TC del 18 de diciembre de 2010.

⁴¹ Exp. N.º 02456-2012-AA/TC, 3.3.2

⁴² Ibid. 3.3.6.

"Igualdad salarial y protección del empleo femenino." Soluciones Laborales, N°. 124 (2018): 13-27.

tuvo en cuenta que la demandante había estado desempeñando un puesto permanente en la empresa, mediante contratos sujetos a modalidad, sino que no indagó más allá del cómputo material de los plazos del periodo de prueba.

3. Algunas experiencias de derecho comparado

En otros países de la región, las mujeres embarazadas gozan de una protección similar. En Chile, el Código de Trabajo les reconoce un “fuero maternal”, que impide el despido hasta un año después de terminado el descanso post-natal, pero que es susceptible de desafuero, sólo por mandato judicial, si expira el plazo del contrato⁴³.

En Colombia también existe un “fuero de maternidad”, que puede ser levantado por el Ministerio de Trabajo. La Corte Constitucional de este país ha emitido varias sentencias protegiendo el empleo de mujeres embarazadas o en estado de lactancia a quienes no se les había renovado el contrato de trabajo⁴⁴. Desde hace veinte años el criterio de la Corte, sin distinción de sexo, ha sido la de proteger el empleo de quien labora eficientemente, si no desaparece la causa que originó la contratación. Por eso declaró en la sentencia T-426 de 1998, que “el arribo de la fecha de terminación del contrato no siempre constituye terminación con justa causa de la relación laboral, pues si a la fecha de expiración del plazo subsisten las causas, la materia del trabajo y si el trabajador cumplió a cabalidad sus obligaciones, “a éste se le deberá garantizar su renovación”. En esos años era requisito indispensable que la trabajadora hubiese comunicado su estado al empleador para que surtiera efecto el fuero de maternidad. Sin embargo, desde hace unos años la protección es objetiva, tal como lo ha recordado recientemente ese alto tribunal: “El precedente constitucional vigente indica que no es necesaria la comunicación escrita del embarazo al empleador para que la trabajadora tenga derecho a la protección constitucional derivada del derecho a la estabilidad laboral reforzada en razón de la gestación. Al respecto, lo primero que se debe precisar, es que el conocimiento del embarazo de la trabajadora por parte del empleador, no es

⁴³ El artículo 201 del Código del Trabajo establece el fuero maternal desde el inicio de su embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de postnatal, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis. El art. 159 N°4 ha previsto que el juez pueda conceder el desafuero por vencimiento del plazo convenido. Cfr. <http://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60066.html>

⁴⁴ Cfr., por todas, "Sentencia T-583/17 ", Reposición y reintegro de haberes (Sala Quinta de Revisión, 2017).

"Igualdad salarial y protección del empleo femenino." Soluciones Laborales, N^o. 124 (2018): 13-27.

requisito para establecer si existe fuero de maternidad sino para determinar el grado de protección que debe brindarse"⁴⁵. La interpretación de la Corte hace extensiva a estos supuestos la protección que realiza el Código Sustantivo de Trabajo para los trabajadores a tiempo indefinido⁴⁶.

Un dato importante a tener en cuenta es que la Corte Constitucional de Colombia ordena no sólo el reingreso en puesto similar o de mejores condiciones, sino también el reintegro de haberes desde la fecha del despido o no renovación del contrato hasta la efectiva reincorporación de la trabajadora. Este criterio, seguido también por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, como he resaltado en alguna otra oportunidad⁴⁷, debería ser observado por nuestro Tribunal Constitucional, tanto por criterios de economía procesal como de coherencia jurídica ante la declaración de ineficacia del despido o de la no renovación del contrato de trabajo hecha por el empleador.

Otro caso interesante es el de Ecuador pues presenta un panorama similar, ya que su Corte Constitucional en el año 2011 fijó un criterio general, que si bien se originó en la no renovación de un contrato de una mujer embarazada al servicio del Estado, es aplicable también a los particulares, ya que existe el mismo principio de protección objetiva de la maternidad⁴⁸. En esa oportunidad la Corte señaló que el caso de las mujeres embarazadas es de particular atención, no sólo porque "el texto constitucional las reconoce como personas que requieren atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado; sino también les confiere determinados y especiales derechos derivados de su condición, que incluyen: la prohibición de discriminación en los ámbitos educativo, social y laboral; la gratuidad de los servicios de salud materna; la protección prioritaria y cuidado de su salud y vida antes y después del parto; la facilidad de disponer de los medios adecuados para su recuperación después del embarazo y durante el período de lactancia; y, por supuesto, la prohibición de despido por causa de su estado de gestación y maternidad"⁴⁹. De igual modo que la Corte Constitucional de

⁴⁵ Ibid.

⁴⁶ Cfr. Arts. 239 al 241 del Código Sustantivo de Trabajo.

⁴⁷ Cfr. PACHECO ZERGA, Luz, "Las remuneraciones devengadas en un proceso de amparo: Casación Laboral 992-2012-Arequipa, 9/3/2012," *Revista de Derecho*, no. 14 (2013).

⁴⁸ Cfr. Sentencia N^o 309-16-CC

⁴⁹ Ecuador, Corte Constitucional, "309-16-SEP-CC," Renovación de contrato. Reintegro de haberes y pago de indemnización (2016).

"Igualdad salarial y protección del empleo femenino." Soluciones Laborales, N°. 124 (2018): 13-27.

Colombia, la ecuatoriana, no sólo ordena la renovación del contrato, sino también el reintegro de haberes desde que tiene lugar la vulneración de los derechos fundamentales y el pago de una reparación económica, que debe ser fijada en sede administrativa en el caso bajo comentario porque se trataba de una trabajadora al servicio del Estado⁵⁰.

4. Algunas conclusiones

Ha llegado el momento de que los jueces, no sólo por aplicación de las normas comentadas en el segundo apartado de este estudio, sino porque nuestro país ha ratificado la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (DEDM), la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDM) y el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (PFCEDM), brinden la protección objetiva que la maternidad exige.

Las políticas públicas deben seguir orientándose a eliminar toda forma de discriminación, que según el art. 1º de la CEDM, comprende tanto la igualdad de oportunidades (igualdad formal) como la igualdad de resultados (igualdad *de facto*). Y que abarca toda diferencia de trato (distinción, exclusión o restricción) por motivos de sexo que: a) intencionada o no intencionadamente desfavorezca a la mujer; b) impida a la sociedad en su conjunto reconocer los derechos de la mujer en las esferas doméstica y pública; o, c) impida a la mujer gozar o ejercer los derechos humanos y las libertades fundamentales de que es titular. Como hemos afirmado, la Ley 30709 y su reglamento son un paso importante para consolidar una auténtica política pública pero, hemos de lamentar, que al igual que ocurrió cuando se aprobó el Convenio 183, el Estado no ha previsto cómo compartir la carga económica que estas disposiciones conllevan.

Es evidente que la ausencia de un trabajador en una organización causa un perjuicio al empleador, que debe sustituirlo a fin de no interrumpir el proceso productivo o el servicio que presta a sus clientes. En el caso de la maternidad, a la ausencia se suma el gasto por la contratación de personal de reemplazo y el correspondiente pago de las aportaciones a Essalud. En consecuencia, no es suficiente

⁵⁰ Cfr. Ibid.

"Igualdad salarial y protección del empleo femenino." Soluciones Laborales, Nº. 124 (2018): 13-27.

con ampliar el plazo de la licencia, extender la del padre o prohibir despidos o no renovaciones de contratos de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia. El Congreso debe establecer vías para que el Estado asuma un rol activo en el reto de armonizar las responsabilidades familiares con las laborales, así como en fortalecer al empresario formal. No olvidemos que la mayor parte de las mujeres trabaja en pequeñas empresas y muchas, en actividades de bajo rendimiento⁵¹.

Una medida adecuada para incentivar al empleador a mantener los contratos de mujeres embarazadas sería eximirlo del pago de las aportaciones a Essalud cuando tuviese que contratar personal de reemplazo. Otra, crear un incentivo tributario – similar al que se otorga a las inversiones para investigación, que es de 175%–, para poder deducir como gasto, para efectos del impuesto a la renta, el 200% de las remuneraciones pagadas a ese personal.

También sería conveniente, para propiciar la efectiva igualdad entre varones y mujeres, establecer la posibilidad que la madre pueda ceder a favor del padre, al menos dos semanas de su licencia, para que la goce en forma continua o no, pero dentro del plazo establecido para la licencia por maternidad. En estos casos, el empleador debería comunicar a Essalud los datos del padre trabajador, a fin de que éste comunique al respectivo empleador el número de días que serán subsidiados por la seguridad social. Este segundo empleador tendría los mismos beneficios respecto a las aportaciones y deducciones tributarias del personal de reemplazo que contrate para sustituir al padre. La Ley 30709 al conceder al trabajador poder gozar de sus vacaciones, siempre y cuando haya adquirido el derecho, desde el día siguiente de vencida la licencia por paternidad, es también un progreso, pero insuficiente para equiparar las responsabilidades de la madre y del padre en la atención del recién nacido⁵².

Se requiere un estudio integral, de tipo interdisciplinario, para establecer los mecanismos que hagan viables estas propuestas, sin contraer el empleo formal sino, más bien, incentivándolo, como ocurre en otros países.

⁵¹ Cfr. Apartado 2 de esta investigación.

⁵² D.S. 002-2018-TR, art. 13.

"Igualdad salarial y protección del empleo femenino." Soluciones Laborales, Nº. 124 (2018): 13-27.

Se debe proteger la maternidad y seguir trabajando por lograr la igualdad de oportunidades, pero con políticas públicas comprometidas con los empresarios formales. Lo fácil es aprobar leyes. Lo difícil, que respondan a estudios técnicos interdisciplinarios que garanticen su eficacia. En este escenario corresponderá a los jueces delimitar lo justo en cada oportunidad, es decir, el alcance de la protección a la maternidad que corresponda sin caer en una sobreprotección, que tendría el efecto contrario al que la nueva normativa se orienta.

Bibliografía:

- (INEI), INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS E INFORMÁTICA. *Informe por el Día de la Mujer* INEI, 7.III.2016 2016 [cited 7.III 2017]. Ubicado en <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/mas-de-7-millones-de-mujeres-conforman-la-fuerza-laboral-del-peru-8943/>.
- ALONSO OLEA, Manuel. *Introducción al Derecho del Trabajo*. 6a ed. Madrid: Civitas, 2002.
- BALLESTEROS, Jesús. "¿Derechos? ¿Humanos?" *Persona y Derecho*, no. 48 (2003): 27-46.
- BANCO MUNDIAL. "Perú: panorama general." Lima: Banco Mundial, 2017.
- CHIRINOS, María Pía. *Antropología y trabajos. Hacia una fundamentación filosófica de los trabajos manuales y domésticos*. Editado por Cuadernos de Anuario Filosófico. Vol. 157, *Serie Universitaria*. Pamplona: Universidad de Navarra, 2002.
- Colombia, Corte Constitucional de. "Sentencia T-583/17 ": Sala Quinta de Revisión, 2017.
- del REY GUANTER, Salvador. "Derechos fundamentales de la persona y contrato de trabajo: notas para una teoría general." *Relaciones Laborales I* (1995): 185-212.
- Ecuador, Corte Constitucional. "309-16-SEP-CC." 2016.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS E INFORMÁTICA (INEI). "Perú: brechas de género. Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres." editado por INEI. Lima: INEI, 2016.
- LEVAGGI, Virgilio. *¿Qué es el trabajo decente?* O.I.T., 9.8.2004 2018 [cited 10.4. 2018]. Ubicado en http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm.
- MARTÍN VALVERDE, Antonio / PALOMEQUE LÓPEZ, Carlos C. / PÉREZ ESPINOSA, Fernando / VALDÉS DAL-RE, Fernando / CASAS BAHAMONDE, Ma. Emilia / GARCÍA MURCIA, Joaquín. *La legislación social en la historia de España: de la revolución liberal a 1936*. Madrid: Congreso de los Diputados, 1987.
- MARTÍNEZ-ECHEVARRIA, Miguel Alfonso. *Repensar el trabajo*. Madrid: EIUNSA, 2004.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-1978)*. 1a ed. Madrid: Civitas, 1992.
- NAVAS GARCÍA, Alejandro. "Ideología de género y opinión pública: una hipótesis." en *arguments*. Madrid: arguments, 2008.
- O.N.U. *Declaración Conferencia de Beijing* O.N.U., 1995 [cited 18.V 2017]. Ubicado en <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>.
- . "Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer." en *A/CONF.177/20/Rev.1*, editado por Organización de las Naciones Unidas. Beijing: Organización de las Naciones Unidas, 1995.

"Igualdad salarial y protección del empleo femenino." *Soluciones Laborales*, Nº. 124 (2018): 13-27.

PACHECO ZERGA, Luz. "La ideología de género en la currícula ¿está o no está?" *El Comercio*, 15 febrero 2017, 28.

———. "Las empresas transnacionales y el acoso en el trabajo." en *XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, editado por Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Santiago de Chile: Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, 2012.

———. "Las remuneraciones devengadas en un proceso de amparo: Casación Laboral 992-2012-Arequipa, 9/3/2012." *Revista de Derecho*, no. 14 (2013): 267-275.

POLANYI, Karl. *La gran transformación*. Traducido por Julia Varela y Fernando Álvarez-Uría, *Genealogía del poder*. Madrid: La Piqueta, 1989.