



UNIVERSIDAD
DE PIURA

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
PIRHUA

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO FEMENINO Y SU RELACIÓN CON LA LEY 30709

Luz Pacheco-Zerga

Lima, diciembre de 2018

FACULTAD DE DERECHO



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

[Repositorio institucional PIRHUA – Universidad de Piura](#)

LUZ PACHECO ZERGA¹**RESUMEN**

El presente estudio analiza dos cuestiones íntimamente relacionadas: la igualdad de oportunidades en el empleo y las consecuencias que se siguen a la ley 30709, sobre igualdad salarial en este aspecto.

Para ello, la autora muestra, con datos estadísticos, el progreso en el acortamiento de la brecha de género en el Perú en lo referido al empleo. Para, a continuación, exponer cómo la ley 30709 y su reglamento brindan una protección objetiva a la maternidad y las consecuencias que se siguen ante los casos de despido en el periodo de prueba o no renovación de contratos sujetos a modalidad. Luego presenta el panorama del derecho comparado en esta materia en algunos países de la región.

Finalmente, propone algunas medidas para que esta protección no devengue en una sobreprotección que contraiga aún más el empleo formal y termine siendo un lastre en el camino hacia la igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género.

1. Introducción

Los estudios relativos al desarrollo humano al analizar las cuestiones relativas a la educación, empleo, superación de pobreza, etc. tienen en cuenta la denominada “igualdad de género”, que desde 1990 constituye el barómetro ordinario de los organismos internacionales por la labor emprendida por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en esa década, y que tuvo su punto culminante en la Conferencia de Beijing² (1994). En esa oportunidad, los Gobiernos allí presentes firmaron una Declaración en la que se comprometieron a garantizar que todas sus políticas y programas reflejasen una perspectiva de género. Por ello, instaron “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.

¹ Abogada por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Doctora en Derecho por la Universidad de Navarra. Profesora Ordinaria Principal de Derecho del Trabajo y Argumentación Jurídica de la Universidad de Piura. Coordinadora del Programa de Formación Docente de la Universidad de Piura en campus Lima. Email: luz.pacheco@udep.pe. El presente estudio forma parte de la investigación realizada con motivo del proyecto “Los instrumentos jurídico-laborales contra la exclusión social en el marco del estado social y democrático de derecho: actualidad y futuro desde el derecho comparado” financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad del Gobierno de España, dentro del “Programa Estatal de Investigación, Desarrollo e Innovación Orientada a los Retos de la Sociedad, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016”, coordinado por la Universidad Rey Juan Carlos (Madrid).

² Cfr. ONU., “Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer,” en A/CONF.177/20/Rev.1. Editado por Organización de las Naciones Unidas. Beijing, 1995.

³ ONU (1995). Declaración Conferencia de Beijing. Recuperado de <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>.

Por esta razón, enfocaremos la presente investigación desde la perspectiva de género, centrando el análisis en dos cuestiones íntimamente relacionadas: la igualdad de oportunidades en el acceso a empleo y la igualdad remunerativa, que se sigue a la promulgación de la Ley N° 30709, la cual prohíbe diferencias remunerativas entre varones y mujeres, y a 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 armonización de los deberes familiares con los profesionales.

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

En los últimos decenios ha crecido el desempleo aun cuando exista una desaceleración económica a nivel mundial, en la que el Perú es uno de los pocos países que, a pesar de los fenómenos climatológicos como los ocasionados por el fenómeno del “Niño Costero”, constituye “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. Lo cual 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.

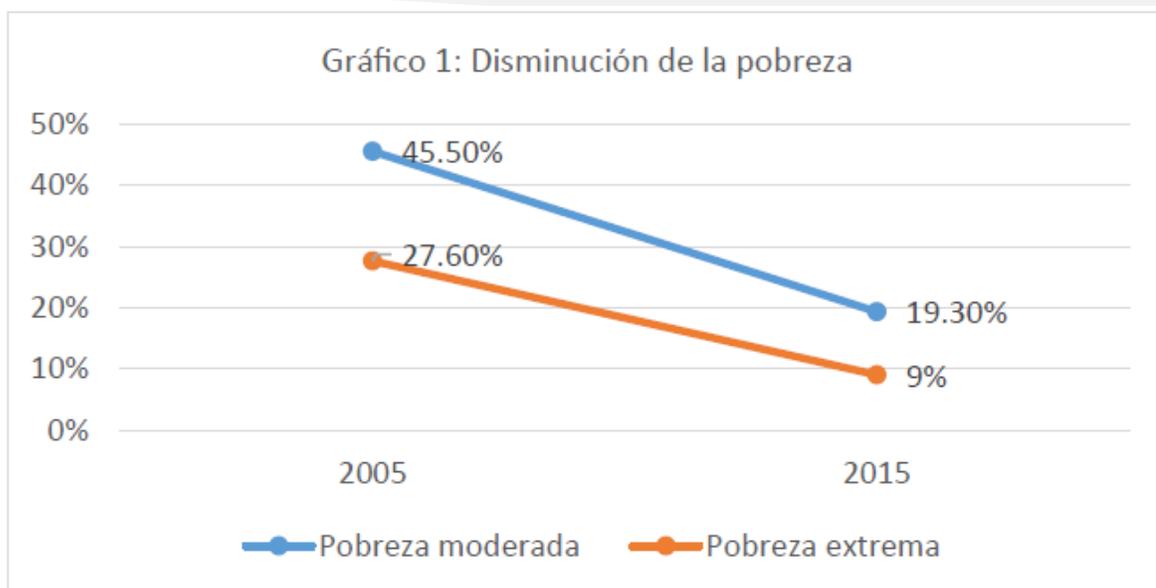
En el caso específico de las mujeres encontramos que la población femenina en el Perú es de 15 millones 716 mil, que representa el 50% de la población total; y el 74,8% se encuentran en edad de trabajar (11 millones 752 mil). De ellas, más de 7 millones 209 mil integran la Población Económicamente Activa (PEA), es decir, que de cada 100 personas de 14 y más años de edad que integran la PEA, 44 son mujeres⁶. De acuerdo a la última Encuesta Nacional de Hogares, el porcentaje de mujeres que trabajan fuera del hogar se ha incrementado en 23,2% en los últimos diez años, lo cual equivale a 6 millones 947 mil mujeres, mientras que en el año 2005 eran 5 millones 637 mil⁷.

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

⁵ Ibid.

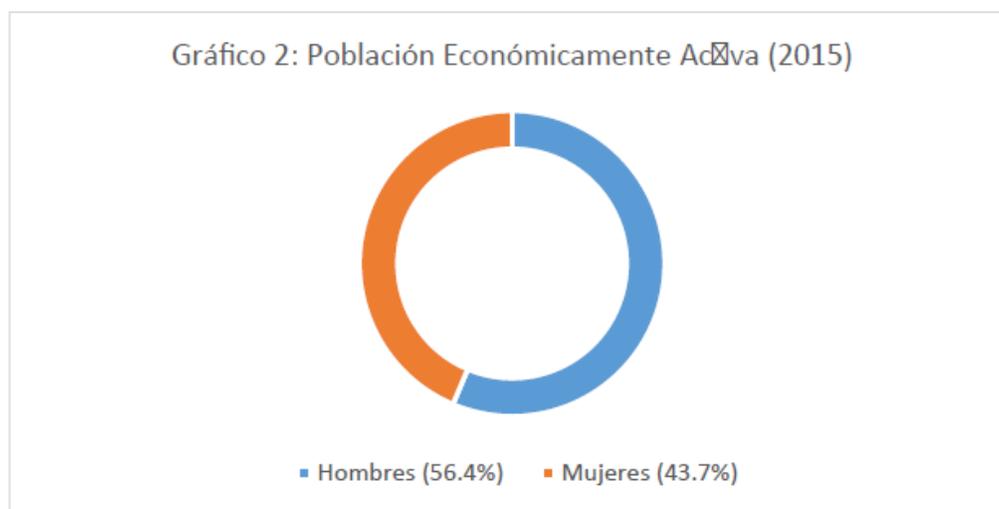
⁶ Cfr. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS E INFORMÁTICA - INEI (2016). Informe por el Día de la Mujer. Recuperado de <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/masde-7-millones-de-mujeres-conforman-la-fuerza-laboral-del-peru-8943/>

⁷ Cfr. Ibid.



Fuente: Elaboración propia en base a información del Banco Mundial.

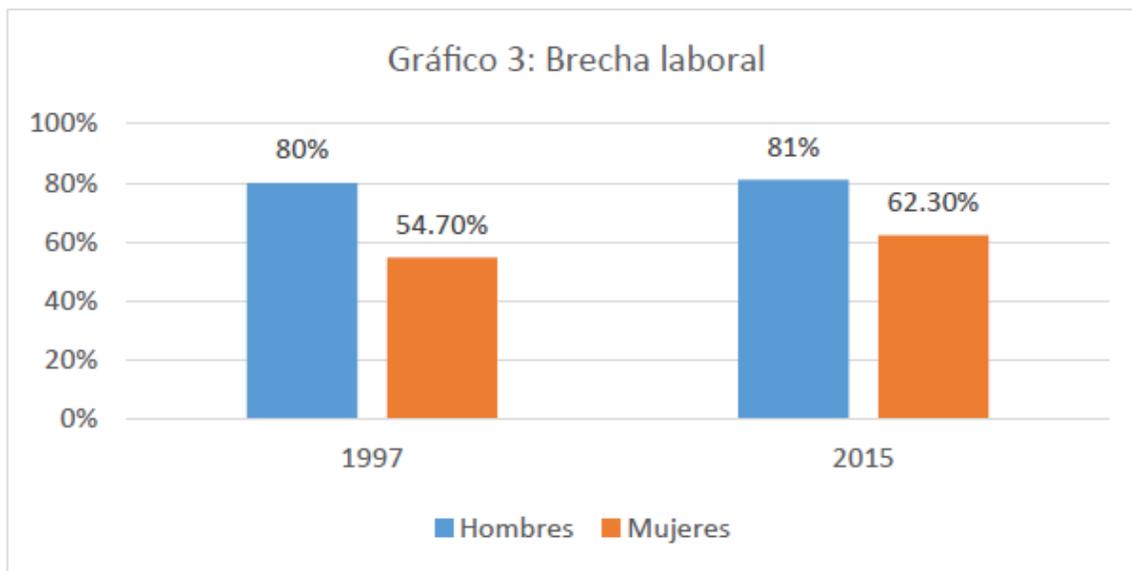
La población femenina en el Perú es de 15 millones 716 mil, que representa el 50% de la población total; y el 74,8% se encuentran en edad de trabajar (11 millones 752 mil). De ellas, más de 7 millones 209 mil integran la Población Económicamente Activa (PEA), es decir, que de cada 100 personas de 14 y más años de edad que integran la PEA, 44 son mujeres⁸, tal como se aprecia en el siguiente gráfico:



Fuente: Elaboración propia en base a información de Banco Mundial.

⁸ Cfr. Ibid.

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 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 acortarse⁹.

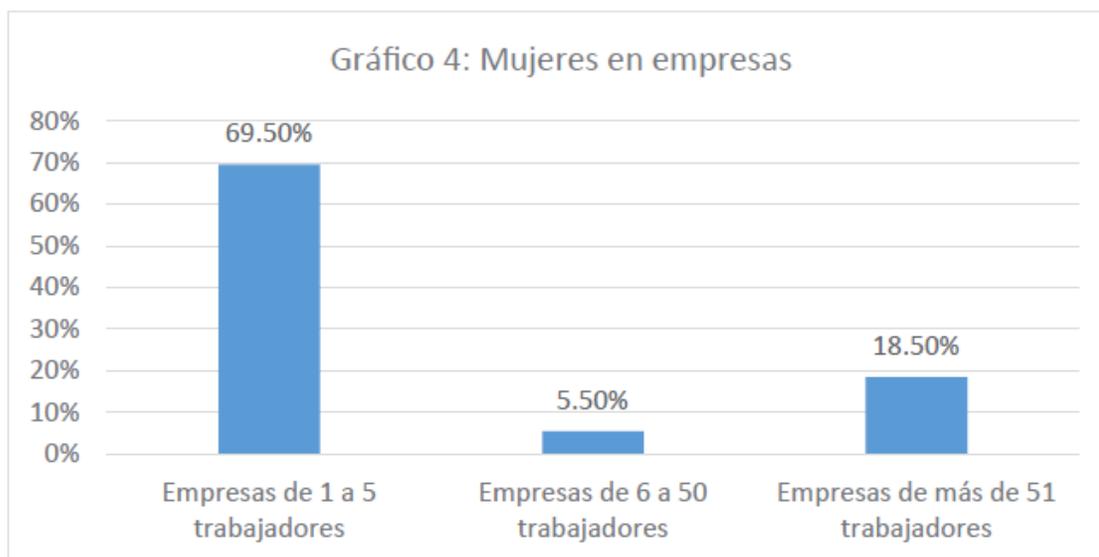


Fuente: Elaboración propia en base a información del INEI.

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%)”¹⁰, tal como podemos apreciar a continuación:

⁹ 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). 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”.

¹⁰ Ibid., 92.



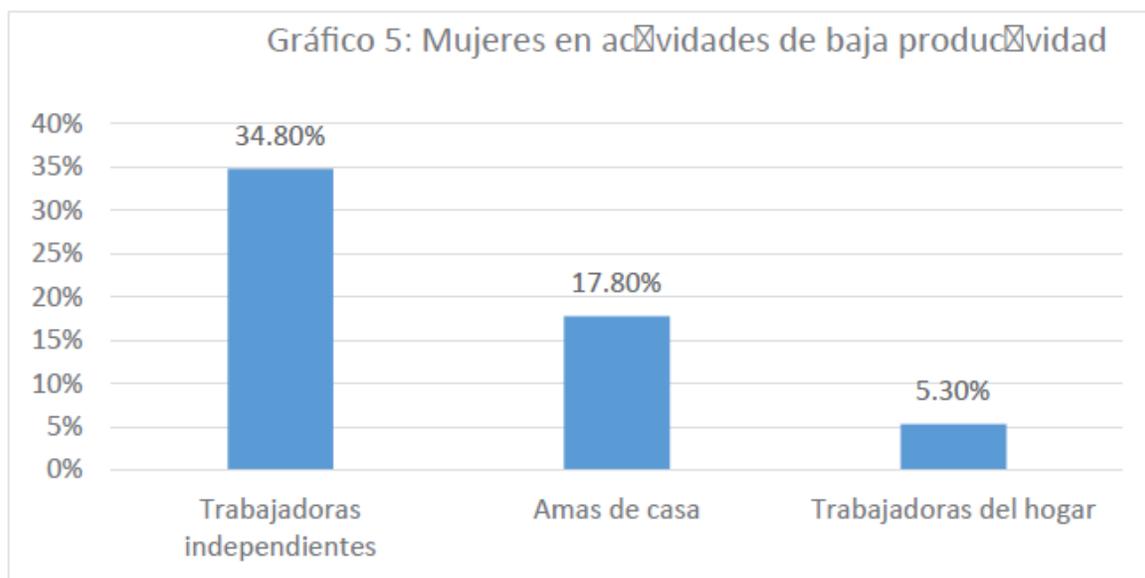
Fuente: Elaboración propia en base a información del INEI.

A la vez, 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.

En relación al trabajo en el hogar, un importante 5,3% de mujeres son trabajadoras domésticas¹¹, quienes aún no ha obtenido el reconocimiento social y profesional que merecería, por su directa vinculación con la satisfacción de necesidades básicas de la población, tanto de tipo material como afectivo y espiritual¹².

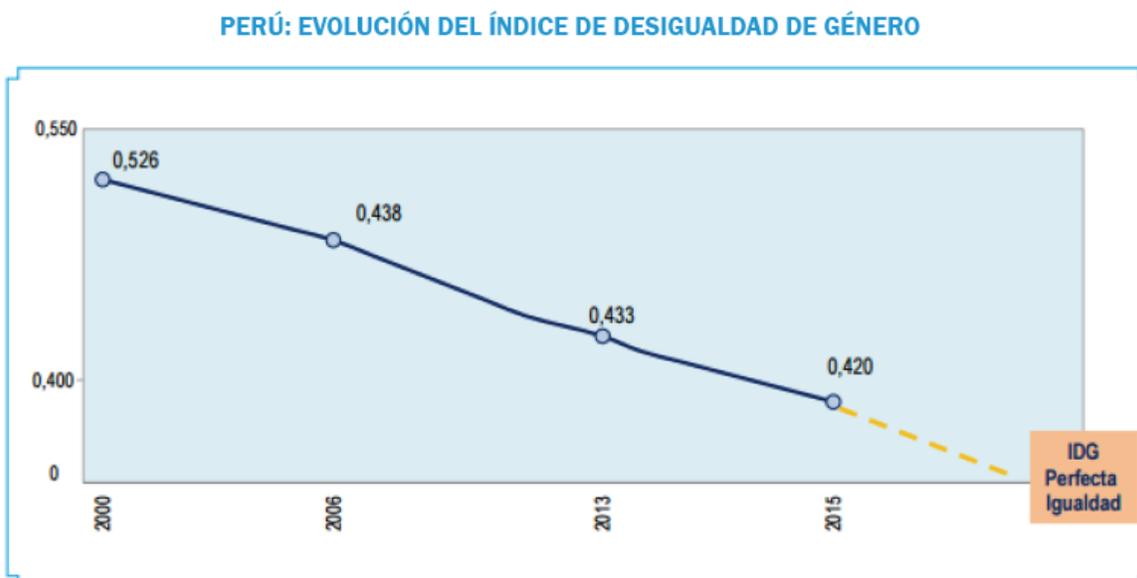
¹¹ Cfr. Ibid., 98.

¹² Sobre la importancia de este trabajo en la vida social, ver el estudio realizado por CHIRINOS, M. (2002). Antropología y trabajos. Hacia una fundamentación filosófica de los trabajos manuales y domésticos. Editado por Cuadernos de Anuario Filosófico, volumen 157, Serie Universitaria, Pamplona: Universidad de Navarra.



Fuente: Elaboración propia en base a información del INEI.

De lo antes expuesto, se puede concluir que en nuestro país la brecha de género se ha acortado, aun 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 reducción¹³, según se aprecia a continuación:



¹³ Cfr. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS E INFORMÁTICA (INEI), Perú: brechas de género. Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres, p.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”¹⁴.

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 social¹⁵. 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”¹⁶.

3. La Ley 37090 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 002-2018-TR

El Estado peruano se encuentra comprometido desde hace más de dos decenios en lograr 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 nacionales¹⁷. Además, luego de aprobarse la Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres

¹⁴ MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (2015). Informe Anual 2014. La Mujer en el Mercado Laboral Peruano. Lima: MTPE. Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/DISEL/2014/INFORMES/informe_anual_mujer_mercado_laboral_2014.pdf

¹⁵ Loc. Cit.

¹⁶ Ibid.,12

¹⁷ 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 116° 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 10° 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.

y hombres (LIO)¹⁸, se aprobó el Plan Nacional de Igualdad de Género, que corresponde a una tercera etapa en las políticas públicas en esta materia¹⁹. 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 2012-2017 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 niñas²⁰.

Al margen de esta discusión nacional sobre los presupuestos de la igualdad de oportunidades existen indicios, cada vez más notorios, que en muchas organizaciones no sólo no se protege

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.

¹⁸ 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.

¹⁹ Cfr. D.S. 004-2012-MIMP

²⁰ Sobre el concepto y aplicación de la ideología de género en las políticas públicas puede verse NAVAS A. (2008) Ideología de género y opinión pública: una hipótesis. En: arguments. Madrid: arguments. Sobre el debate nacional acerca de la existencia de la ideología de género en la currícula nacional de educación, remito a lo expresado en PACHECO, L. La ideología de género en la currícula ¿está o no está?. El Comercio, 15 febrero 2017, p. 28.

a la mujer que quiere ser madre, sino que ésta sufre el acoso laboral por tomar 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 empresariales²¹.

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 trabaja²².

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”²³. 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 neoliberales²⁴. Su fin era –y sigue siendo– evitar que la persona sea tratada igual que las cosas²⁵.

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 Privado²⁶. De este modo, sigue manteniendo

²¹ Sobre el impacto de los Código de Conducta en las empresas transnacionales, se puede consultar a PACHECO, L. “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). Recuperado de <http://isssl.org/wp-content/uploads/2013/03/Peru-Pacheco.pdf>

²² “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”.

²³ Expediente N° 01126-2012-PA/TC, fundamento jurídico 20.

²⁴ Un detallado estudio de esta realidad histórica, desde la perspectiva del Derecho del Trabajo se encuentra, entre otras, en MARTÍN, A., PALOMEQUE C., PÉREZ, F., VALDÉS, F., CASAS, M. y GARCÍA, J. (1987). La legislación social en la historia de España: de la revolución liberal a 1936. Madrid: Congreso de los Diputados. MONTROYA, A. (1992). Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-1978), Madrid: Civitas. Desde la perspectiva socio-económica de la realidad inglesa, pero aplicable a nuestro país en varios aspectos, se puede consultar la obra de POLANYI, K. (1989). La gran transformación, trans. Julia Varela y Fernando Álvarez-Uría, Genealogía del poder. Madrid: La Piqueta. Completa a este último, la obra de MARTÍNEZ, M. (2004). Repensar el trabajo. Madrid: EIUNSA.

²⁵ Cfr. H. Sinzcheimer (1927) citado por DEL REY, S. (1995) Derechos fundamentales de la persona y contrato de trabajo: notas para una teoría general. Relaciones Laborales, p. 181.

²⁶ “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

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 personas²⁷.

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 persona²⁸. 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 social²⁹.

En este contexto, la reciente publicación de la ley N° 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 la ley 30709 es que la protección se extienda 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,

característico de la sociedad que nace de la Revolución Industrial, el conflicto entre capital y trabajo”. MONTROYA, M. (1873-1978). Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España, p.21.

²⁷ Probablemente, la sensibilidad social del iuslaboralista le ha llevado a una mejor comprensión de que “sólo 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, J. (2003), ¿Derechos? ¿Humanos?, Persona y Derecho, número 48, p. 42.

²⁸ Juan Somavia, Director General de la OIT al presentar su Memoria anual, introdujo el concepto de “trabajo decente”.

²⁹ Cfr. LEVAGGI, V.(2004) ¿Qué es el trabajo decente?. Recuperado de http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm.

³⁰ Ley 30709, art. 6.

³¹ Así, por ejemplo, el art. 8° establece a la letra: 1. Se prohíbe al empleador que despida 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.

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 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 ocurriría 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 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

³² Ley N° 27240, art. 1°, modificada 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.

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”.

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 un derecho fundamental, directamente relacionado con la política nacional de igualdad de oportunidades con equidad, que tiene carácter general³⁸. Además, no puede perderse 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 grave³⁹. Sin embargo, esta protección no era operativa durante el periodo de prueba, pues según determinó ese Tribunal, al analizar una acción de amparo por despido de una mujer embarazada, que era necesario determinar primero “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

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”.

³⁹ Cfr. Expediente N° 05652-2007-PA/TC del 6 de noviembre de 2008; 01837-2010-PA/TC del 18 de diciembre de 2010.

no tenía protección contra el despido arbitrario.”⁴⁰. Por lo que, la 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”⁴¹. Lamentablemente, pues el más alto Tribunal no sólo no 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.

4. Algunas experiencias de derecho comparado

En otros países de la región, las mujeres embarazadas gozan de una protección similar a la otorgada por la Ley 30709. 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 contrato⁴².

En Colombia rige el “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 trabajo⁴³. 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”.

A finales del siglo pasado, y comienzos del presente, 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 requisito para establecer si existe fuero de maternidad sino para determinar el grado de protección que debe brindarse”⁴⁴. La interpretación de la Corte hace extensiva a estos supuestos la protección que realiza el Código Sustantivo de Trabajo para los trabajadores a tiempo indefinido⁴⁵.

⁴⁰ Expediente N° 02456-2012-AA/TC, 3.3.2.

⁴¹ Ibid. 3.3.6.

⁴² 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. Recuperado de <http://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60066.html>

⁴³ Cfr., por todas, “Sentencia T-583/17”, Reposición y reintegro de haberes (Sala Quinta de Revisión, 2017).

⁴⁴ Ibid.

⁴⁵ Cfr. Arts. 239 al 241 del Código Sustantivo de Trabajo.

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 oportunidad⁴⁶, 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 maternidad⁴⁷. 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”⁴⁸. De igual modo que la Corte Constitucional de 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 Estado⁴⁹.

5. Conclusiones

Ha llegado el momento de que los jueces, no sólo por aplicación de la ley 30709, 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) y el Convenio 183, brinden la protección objetiva que la maternidad exige.

El auténtico desarrollo humano exige eliminar toda forma de discriminación, que según el art. 1° 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

⁴⁶ Cfr. PACHECO, L. (2013). Las remuneraciones devengadas en un proceso de amparo: Casación Laboral 992-2012-Arequipa, 9/3/2012, Revista de Derecho, número 14.

⁴⁷ Cfr. Sentencia N° 309-16-CC

⁴⁸ Ecuador, Corte Constitucional, 309-16-SEP-CC, Renovación de contrato. Reintegro de haberes y pago de indemnización, 2016.

⁴⁹ Cfr. Ibid.

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.

A la vez, es fundamental que el Estado sea creativo para incentivar al empresario que proteja la maternidad, ya que 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 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 rendimiento⁵⁰.

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 ampliar la licencia por paternidad. 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 nacido⁵¹.

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.

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 y /o pasar de la protección a la sobreprotección, que en lugar de ser una ventaja para la igualdad de oportunidades, es un lastre que contrae el empleo formal.

El Ministerio de Trabajo puede liderar una investigación que, mediante estudios técnicos interdisciplinarios ofrezca alternativas viables, que alienten la promoción del empleo y la igualdad de oportunidades para todos, en particular para la madre trabajadora.

⁵⁰ Cfr. Apartado 2 de esta investigación.

⁵¹ D.S. 002-2018-TR, art. 13.

6. Bibliografía

- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS E INFORMÁTICA (INEI). Informe por el Día de la Mujer. Recuperado de <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/mas-de-7-millones-de-mujeresconforman-la-fuerza-laboral-del-peru-8943/>.
- ALONSO, M. (2002). Introducción al Derecho del Trabajo. Madrid: Civitas, sexta edición.
- BALLESTEROS, J. (2003). ¿Derechos? ¿Humanos?, Persona y Derecho, número 48, pp. 27-46. • BANCO MUNDIAL (2017). Perú: panorama general, Lima.
- CHIRINOS, M. P. (2002). Antropología y trabajos. Hacia una fundamentación filosófica de los trabajos manuales y domésticos. Editado por Cuadernos de Anuario Filosófico, volumen 157, serie Universitaria. Pamplona: Universidad de Navarra.
- Colombia, Corte Constitucional. Sentencia T-583/17: Sala Quinta de Revisión, 2017.
- DEL REY, S. (1995). Derechos fundamentales de la persona y contrato de trabajo: notas para una teoría general. Relaciones Laborales, pp.185-212.
- Ecuador, Corte Constitucional, 309-16-SEP-CC, Renovación de contrato. Reintegro de haberes y pago de indemnización, 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, V. (2004) ¿Qué es el trabajo decente? O.I.T. Recuperado en http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm.
- MARTÍN, A., PALOMEQUE C., PÉREZ, F., VALDÉS, F., CASAS, M. y GARCÍA, J. (1987) La legislación social en la historia de España: de la revolución liberal a 1936. Madrid: Congreso de los Diputados.
- MARTÍNEZ, M. (2004). Repensar el trabajo. Madrid: EIUNSA.
- MONTOYA, A. (1992). Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-1978). Madrid: Civitas.
- NAVAS, A. (2008). Ideología de género y opinión pública: una hipótesis. En: arguments. Madrid: arguments, 2008.
- ONU (1995). Declaración Conferencia de Beijing. Recuperado de <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>.
- ONU (1995). Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. en A/CONF.177/20/ Rev.1. Editado por Organización de las Naciones Unidas. Beijin.
- PACHECO, L. (2012). Las empresas transnacionales y el acoso en el trabajo. En: XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editado por la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Santiago de Chile.

- PACHECO, L. (2013). Las remuneraciones devengadas en un proceso de amparo: Casación Laboral 992- 2012-Arequipa, 9/3/2012, Revista de Derecho, número 14.
- PACHECO, L. (2017). La ideología de género en la currícula ¿está o no está? El Comercio, 15 febrero 2017, p. 28.
- POLANYI, K. (1989). La gran transformación. Traducido por Julia Varela y Fernando Álvarez Uría, Genealogía del poder. Madrid: La Piqueta.

NOTAS ESTADÍSTICAS DE INTERÉS

- Los sectores de actividades inmobiliarias, manufactureras y comercio concentran más del 50% de los trabajadores formales hombres registrados en planilla, donde 2 de cada 10 trabajadores pertenecen a empresas de 1 a 10 trabajadores como de 11 a 100 trabajadores y 6 de cada 10 se encuentran registrados en empresas de 101 a más.

TRABAJADORES ASALARIADOS PRIVADOS HOMBRES POR TAMAÑO DE EMPRESA, SEGÚN SECTOR ECONÓMICO, 2017

(Número promedio de trabajadores)

Sector económico	Total	De 1 a 10	De 11 a 100	De 101 a mas
Total	2 062 673	383 830	469 775	1 209 069
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	419 515	65 868	91 614	262 033
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	324 234	46 290	62 095	215 849
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR, REP. VEHÍC. AUTOM.	318 940	104 113	82 425	132 402
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	197 362	46 248	57 499	93 615
CONSTRUCCIÓN	148 737	22 852	43 679	82 207
AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y SILVICULTURA	140 807	9 106	18 467	113 234
OTRAS ACTIV. SERV. COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES	125 714	37 738	38 516	49 460
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	93 364	4 117	9 926	79 321
ENSEÑANZA	89 786	5 321	18 374	66 091
HOTELES Y RESTAURANTES	79 881	24 410	26 636	28 835
OTROS 1/	124 333	17 767	20 545	86 021

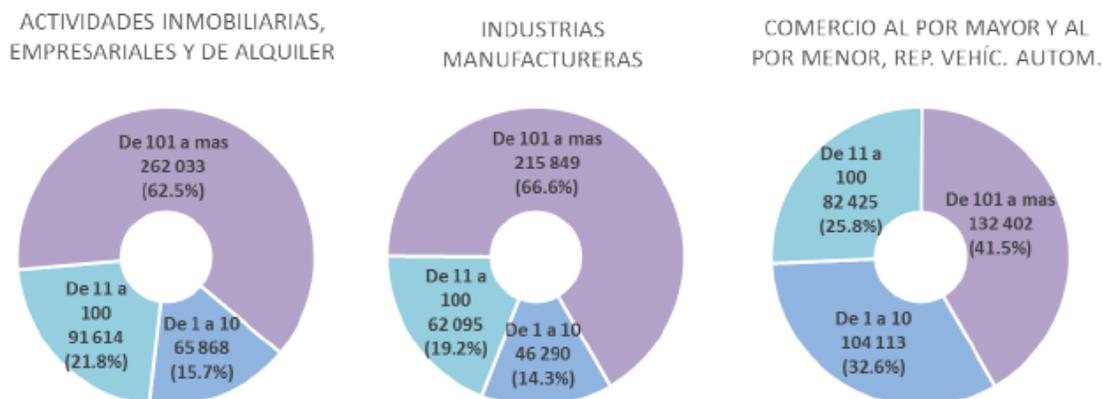
1/ Incluye: intermediación financiera, explotación de minas y canteras, servicios sociales y de salud, pesca, no determinado, suministro de electricidad, gas y agua, administración pública y defensa, organizaciones y órganos extraterritoriales, hogares privados con servicio doméstico.

Fuente: MTPE - Planilla Electrónica.

Elaboración: MTPE – Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo.

HOMBRES: PRINCIPALES SECTORES ECONÓMICOS POR TAMAÑO, 2017

(Número promedio de trabajadores)



Fuente: MTPE - Planilla Electrónica.

Elaboración: MTPE - Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo.

- Los sectores de actividades inmobiliarias, manufactureras y comercio concentran más del 50% de los trabajadores formales mujeres registradas en planilla, donde 3 de cada 10 trabajadoras pertenecen a empresas de 1 a 10 trabajadores, 2 de cada 10 a empresas de 11 a 100 trabajadores y 6 de cada 10 se encuentran registrados en empresas de 101 a más.

TRABAJADORES ASALARIADOS PRIVADOS MUJERES POR TAMAÑO DE EMPRESA, SEGÚN SECTOR ECONÓMICO, 2017

(Número promedio de trabajadores)

Sector económico	Total	De 1 a 10	De 11 a 100	De 101 a mas
Total	1 114 472	264 015	235 895	614 562
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR	220 160	77 705	46 203	96 252
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES	212 134	46 425	40 715	124 995
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	142 966	24 671	25 929	92 366
ENSEÑANZA	103 637	13 780	35 225	54 631
OTRAS ACTIV. SERV. COMUNITARIOS	85 116	27 153	24 189	33 774
AGRICULTURA, GANADERIA., CAZA Y SILVICULTURA	70 156	3 238	5 844	61 074
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	68 356	19 074	17 157	32 126
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	64 240	1 482	3 501	59 257
HOTELES Y RESTAURANTES	55 703	21 454	16 313	17 935
OTROS 1/	92 004	29 033	20 818	42 152

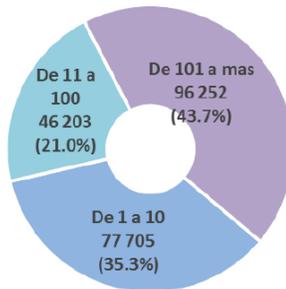
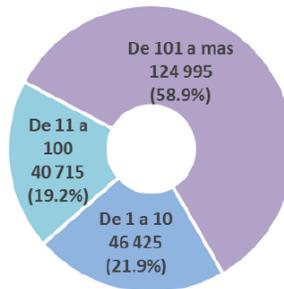
1/ Incluye: intermediación financiera, explotación de minas y canteras, servicios sociales y de salud, pesca, no determinado, suministro de electricidad, gas y agua, administración pública y defensa, organizaciones y órganos extraterritoriales, hogares privados con servicio doméstico.

Fuente: MTPE - Planilla Electrónica.

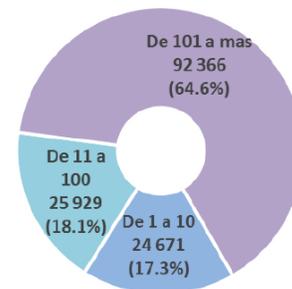
Elaboración: MTPE - Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo.

MUJERES: PRINCIPALES SECTORES ECONÓMICOS POR TAMAÑO, 2017

(Número promedio de trabajadores)

COMERCIO AL POR MAYOR Y AL
POR MENOR, REP. VEHÍC. AUTOM.ACTIVIDADES INMOBILIARIAS,
EMPRESARIALES Y DE ALQUILER

INDUSTRIAS MANUFACTURERAS

**Fuente:** MTPE - Planilla Electrónica.

Elaboración: MTPE - Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo.