



Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

XXIII Congreso Mundial

7 - 10 de Septiembre de 2021 - Lima, Perú

RETOS DE LOS SISTEMAS DE LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

- Transformación del trabajo: desafíos para el Derecho del Trabajo
- Comercio internacional y trabajo
- Nuevos retos de la Seguridad Social
- Trabajadores migrantes
- Trabajadores atípicos e informales
- Igualdad en el trabajo
- El Estado y las nuevas formas de voz colectiva



Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

XXIII Congreso Mundial

7 - 10 de Septiembre de 2021 - Lima, Perú

RETOS DE LOS SISTEMAS DE LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

- Transformación del trabajo:
desafíos para el Derecho del Trabajo
- Comercio internacional y trabajo
- Nuevos retos de la Seguridad Social
- Trabajadores migrantes
- Trabajadores atípicos e informales
- Igualdad en el trabajo
- El Estado y las nuevas formas de
voz colectiva

PATROCINADORES



AUSPICIADORES



Retos de los Sistemas de Legislación Laboral y Seguridad Social
PRIMERA EDICIÓN DIGITAL MARZO 2023
Prohibida su reproducción total o parcial DERECHOS RESERVADOS D. Leg. N.º 822
<p>Autores: Alberto Pizzoferrato / Sergio Torres Teixeira / Wilfredo Sanguinetti Raymond / Kurt Paerli / Masahiko Iwamura / Helga Špadina / Petra Herzfeld Olsson / Pamhidzai Bamu / Roberto Fragale Filho / María Luisa Molero Marañón / Bernd Waas / Oscar Raúl Chuquillanqui Aragón / Carlos De Fuentes García-Romero De Tejada / Marina Fernández Ramírez / Carmen Ferradans Caramés / Giovanni Gaudio / Francisca Moreno Romero / María Olaya Martín Rodríguez / Rodrigo Palomo Vélez / Adrián Pérez Pastrana / César Alfredo Puntriano Rosas / María Carmen Tatay Puchades / Mireia Llobera / Dulce María Cairós Barreto / Carlos García Gallego / María Katia García Landaburu / Luis Gordo González / Oscar Hernández Álvarez / José Eduardo López Ahumada / Priscila Martín Vales / Rosa María Morato García / Daniel Peres Díaz / Gastón López Argonz / Matthieu Chabannes / Leopoldo Gamarra Vilchez / Miguel Ángel Martínez-Gijón Machuca / Javier Paitán Martínez / Leiso Fasney Restrepo Aguirre / Gaye Burcu Yıldız / Francisca Bernal Santamaria / Karla Giamnina Cánova Talledo / Chiara Cristofolini/ Vincenzo Cangemi/ Roberto Pettinelli / Ljubinka Kovačević/ Boško Latković / Kwang-Taek Lee / Jovana Rajić-Čalić / Jovana Misailović / Carlos Eduardo Saco Chipana / Daniel Ulloa Millares / Christa Caro Palacios / Ángela Sofía Bilbao Pazmiño / Laura Sofía Pérez Pianda / Stefano Guadagno / Chiara Hassemer / Flávia Souza Máximo Pereira / Luis Mendoza Legoaas / Fiorella Peyrone Villacorta / Ivan Ramiro Campero Villalba / Lilli Carollo / Macarena Castro Conde / Emilio De Castro Marín / Viviana Mariel Dobarro / María Begoña García Gil / Luciana Guaglianone / María Laura Parisi / Balwinder Kaur / Diego Megino Fernández / Pedro Oliveira / Ccantu Stefany Osorio Velarde / Luz Pacheco Zerga / María Gema Quintero Lima / Carmen Grau Pineda / Concha Sanz Sáez / Sarai Rodríguez González / Fernando Varela Bohórquez / Juan Manuel Moreno Díaz.</p>
<p>Coordinadora: María Katia García Landaburú</p> <p>© Comisión Organizadora del Congreso: Germán Ramírez-Gastón Ballón (Presidente), Guillermo Boza Pró, María Katia García Landaburu, Emilio Morgado Valenzuela, Mónica Pizarro Díaz, Michael Vidal Salazar</p>
<p>Copyright 2021 Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
<p>Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Dirección: Av. Dos de Mayo 516, dpto. 201. Miraflores - Lima, Perú Telef.: 51(1) 7055586</p>
<p>ISBN: 978-9972-9422-4-2 Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N.º 2023-02736 Publicado en el mes de marzo de 2023 DERECHOS RESERVADOS. Prohibida su reproducción parcial o total (D. Leg. 822)</p>

En su edición electrónica, el libro alcanza a un número de lectores peruanos y del extranjero, de los ámbitos universitario, gremial, profesional, impulsando el estudio del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Esta edición se encuentra alojada y disponible para descarga libre en la página web de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: www.spdts.org.pe

COMISIÓN ORGANIZADORA DEL CONGRESO

Germán Ramírez-Gastón Ballón (Presidente)

Guillermo Boza Pró

María Katia García Landaburu

Emilio Morgado Valenzuela

Mónica Pizarro Díaz

Michael Vidal Salazar

COMISIÓN REVISORA DE PONENCIAS

Guillermo Boza Pró

Ana Cecilia Crisanto Castañeda

María Katia García Landaburu

César Gonzales Hunt

Sandro Nuñez Paz

Estela Ospina Salinas

Luz Pacheco Zerga

Mónica Pizarro Díaz

César Puntriano Rosas

Germán Ramírez-Gastón Ballón

Michael Vidal Salazar

IGUALDAD EN EL TRABAJO

EQUALITY AT WORK

LA PROTECCIÓN JURÍDICO-LABORAL DE LA MUJER EN EL PERÚ EN EL CONTEXTO AMERICANO DE COMIENZOS DEL SIGLO XX

LUZ PACHECO ZERGA

Doctora en Derecho por la Universidad de Navarra. Profesora Ordinaria Principal de Derecho del Trabajo en la Universidad de Piura (Perú) y Coordinadora del Programa de Formación Docente de la misma universidad en campus Lima.Perú. Vocal del Tribunal Nacional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

ABSTRACT: The protection of women at work has its roots, in America, not in the laws of the twentieth century, but even in the sixteenth century. This research presents the panorama of this protection, with a brief reference to the Laws of the Indies, to then expose the main norms that were promulgated in the early twentieth century in Peru and in some South American countries, in which a similar development due to its Ibero-American roots. It ends with a reference to development in the United States where, unlike in other countries, the benefits were not granted by laws, but by agreements with unions or judicial decisions.

KEYWORDS: woman, working mother, nondiscrimination, motherhood, work.

El Perú es un país latinoamericano con una larga tradición de protección a la mujer en el trabajo, que se remonta a las Leyes de Indias de 1515 y que se reflejaron, luego de la independencia del país, en la Constitución y las leyes de comienzos del siglo XX. La única constitución que antecede a la peruana en el reconocimiento de los derechos laborales en general, y de la mujer en particular, fue la mexicana de 1919. La constitución peruana de 1920 estableció el deber del Estado de regular las condiciones de trabajo y económicas teniendo en cuenta la naturaleza de las labores y el sexo de los trabajadores. El carácter protector de la legislación laboral de comienzos del siglo XX responde a que fueron los primeros años en que la mujer abandonaba las tareas propias de la vida privada para incursionar en la vida pública.

Luego de estudiar las normas de rango constitucional y legal de México, Argentina, Chile, Colombia y Estados Unidos, queda en evidencia que el derecho anglosajón, basado en el liberalismo filosófico y económico, dejó a la autonomía de la voluntad pactar los derechos sociales, sea de manera individual o a través de los sindicatos. De allí que no existan en Estados Unidos normas laborales, de tipo estatal, para proteger a las mujeres y evitar la discriminación por motivo de la maternidad. La presente investigación pone también de manifiesto que la cultura jurídica de los primeros años de la República, si bien seguía los parámetros de la época, al despuntar el siglo XX, principalmente por el decidido compromiso del presidente José Pardo y Barreda y de su Ministro de Trabajo, José Matías Manzanilla, la protección jurídica de la mujer trabajadora ha sido una constante,

orientada a acortar la brecha de género y contar con la participación de la mujer en todos los sectores de la vida pública.

1. LA FUNCIÓN SOCIAL DEL TRABAJO EN EL PERÚ DEL SIGLO XIX Y SU REGULACIÓN JURÍDICA

Cuando el 28 de julio de 1821 el general San Martín declara la independencia del Perú, Europa se encuentra en plena efervescencia de las ideas liberales, que imponían el *laissez faire* (dejar hacer) del Estado en el ámbito contractual, a fin de que las partes fijaran las condiciones de los pactos, de acuerdo a la autonomía de la voluntad. Por esa razón, las relaciones jurídicas que surgían por la celebración de contratos de trabajo se regulaban por las prescripciones del Código Civil, que presumía la igualdad de las partes y no contenía normas que equilibrasen la desigual posición contractual del trabajador y del empleador.

Por contraste, en el Virreinato del Perú, los monarcas españoles habían velado de modo particular por las condiciones de vida y trabajo de los indios, no sólo prohibiendo la esclavitud¹, sino reglamentando las relaciones de trabajo para lograr un trato adecuado y un jornal justo², con una visión de gradualidad en la meta de lograr la defensa de la salud y del bienestar físico y espiritual de los indios, en base a un sistema de tutela, que resulta sorprendente por su clarividencia.

Los derechos reconocidos por España a los autóctonos de América eran desconocidos para los europeos y para los mismos españoles, como la jornada máxima diaria de siete horas diarias y cuarenta y siete horas semanales para el trabajo en las minas y de cuarenta y ocho para las demás labores. Se ha afirmado, con autorizada opinión que, al reglamentar las diversas ocupaciones se advierte que esas disposiciones se interesaban “sobre todo por el aspecto humano de éstas

1 Por la Cédula Real de 20 de junio de 1500, la Reina Isabel ordenó que fueran puestos en libertad los indios llevados a España y que los regresasen a América, a sus lugares de origen. Ubicado en <https://hispanoamericaunida.com/2013/06/16/isabel-la-catolica-y-el-indio-americano/> y en <https://www.historia.com/magazine/20-junio-1500-mediante-una-real-provision-prohibe-la-esclavitud/>

2 Sirva de ejemplo la siguiente dada por Don Felipe, en S. Lorenzo, 8 julio 1577, Ley X: “Que los caciques paguen jornales a los indios que trabajaren en sus labranzas. Con mucho cuidado dispongan y provean y den las órdenes más convenientes para que los indios sean pagados y no les falte cosa alguna del precio que sus jornales, no intervenga engaño o fraude”. ZAMORA Y CORONADO, José María (1844): *Biblioteca de legislación ultramarina en forma de diccionario alfabético*. (Madrid, Alegría y Charlaín) p. 153 Ubicable en <https://books.google.com.pe/books>

{ocupaciones} antes que por el aspecto patrimonial, al revés de la orientación legada por el sistema jurídico creado por Roma. Las leyes de Indias constituyen la primera máquina legislativa, que ve en el trabajo una relación humana antes que una relación meramente patrimonial. Se adelanta a su época; parece que se inspirase en los modernos principios del Derecho del trabajo de nuestros días”³.

El que luego no se cumplieran en muchos* casos con esta normativa, no resta mérito a su existencia y pone en evidencia, que la leyenda negra sobre los abusos de los españoles tiene mucho de hipérbole y de desconocimiento de la naturaleza humana, pues los abusos que comprobamos en esa época, se siguen produciendo en el siglo XXI entre connacionales o frente a los migrantes. Lamentablemente, no es cuestión de nacionalidad: lo es de la condición humana, sea cual sea su raza u origen.

Mencionamos estas cuestiones porque resulta contrastante que esa regulación, que hubiera podido ser recogida en la nueva república para bien de sus ciudadanos, más bien, cediera espacio a las ideas liberales, reflejadas en los

3 MONTENEGRO BACA, José (1982): MONTENEGRO BACA, José, “Las leyes de Indias, el primer código de trabajo en el mundo,” *Revista de trabajo*, no. 65 (1982): 77-86.. Muestra de ello son las Leyes de Valladolid de 1513, que transcribo -aunque la cita sea larga- porque establece una protección especial para las madres y los menores de edad: “Primeramente, hordenamos y mandamos que las mugeres yndias casadas con los yndios que están encomendados por repartymiento, no sean obligadas de yr ny venir a servir con sus maridos a las mynas ny a otra parte alguna syno fueren por su voluntad dellas o sy sus maridos las quisieren llevar consigo/, pero que las tales mugeres sean compelidas a travajar en/ sus propias haziendas y de sus maridos o en la (sic) de los espa/ñoles, dándoles sus jornales que con ellas o con sus maridos/ se convenyeren, salvo sy las tales mugeres estuvieren pre/ñadas porque con estas tales mandamos que se goarde la hor/denança que sobre ésto por Nos está hecha, so pena que el/ que lo qontrario hiziere, demás de la pena que está puesta/ en la hordenança, pierda la yndia que asy hiziere e trava/jare y a su marido y a sus hijos y sean encomendados a otro.

Yten, hordenamos y mandamos que los nyños e nyñas yndios/ menores de quatorze años no sean obligados a servir/ en cossas de travajo hasta que ayan la dicha hedad y dende/ arriva, pero que sean compelidos a hazer y servir en cosas que los niños puedan conportar bien, como es en deservar/ las heredades y cossas semejantes en las haziendas de/ sus padres, los que los tovieren, y los mayores de quatorze/ años estén devaxo del poderío de sus padres hasta que/ sean de legítima hedad y sean casados, y los que no tovieren/ padres ni madres mandamos que sean encomendados/ por la persona que para ello toviere nuestro poder, y los encargue a per/ssonas de buena conciencia que tengan cuydado de los hazer ense/ñar y dotrinar en las cosas de nuestra santa fe, y se aprove/chen dellos en sus haziendas en las cosas que por los nuestros/ juezes de apelación que allí tenemos fueren determinadas que/ pueden travajar syn quebrantamiento de sus per/sonas, con tanto que les den de comer y les paguen sus jorna/les conforme a la tasa que los dichos nuestros juezes determyna/ren que deven aver y con que no los enpidan a las horas/ que ovyeren de aprender la dotrina cristiana, y sy alguno de los/ dichos mochos quesere aprender ofiçio lo pueda libre/mente hazer, y éstos no sean compelidos a hazer/ ny travajar en otra cossa estando en el dicho ofiçio”.

Códigos del siglo XIX, que trajo consigo graves deficiencias en la organización del trabajo, la distribución del poder y la riqueza en el sistema social⁴. Y llevó a una reacción social en serie, a fines del siglo XIX y comienzos del XX, que dio origen al Derecho del Trabajo.

El siglo XIX no se caracterizó ni por su aprecio al trabajo manual ni por el aporte que la mujer podía dar a la vida pública. Muestra de ello es que la Constitución de 1823 establece como condición para ser ciudadano “Tener una propiedad, o ejercer cualquiera profesión, o arte con título público, u ocuparse en alguna industria útil, sin sujeción a otro en clase de sirviente o jornalero.”⁵. No se consideraba denigrante el trabajo subordinado en general, ya que se establecía como causal de suspensión del ejercicio de la ciudadanía el “no tener empleo, oficio o modo de vivir conocido”⁶. Por tanto, era el trabajo manual el considerado hasta cierto punto indigno y, en consecuencia, quienes lo realizaban eran, por así llamarlos, ciudadanos de segunda categoría.

Sin embargo, la conciencia social de los peruanos se fue sensibilizando ante las grandes masas de proletarios e, incluso de empleados, que trabajaban sin las medidas de seguridad, salud o higiene necesarias, ni gozaban del necesario descanso. Por eso, el Perú es uno de los países pioneros en América en reconocer una serie de derechos laborales y de incorporarlos inclusive en el texto constitucional. Nació así en nuestro país una rama nueva del Derecho, que puso límites al capitalismo liberal del siglo XIX, aunque tuvo que esperar a la segunda mitad del siglo XX para alcanzar su máximo desarrollo. Tuvo un papel hegemónico en la vida social, que cambió la percepción que sobre el trabajo había hasta ese momento⁷. “Al limitar las exigencias del mercado en atención al respeto debido a la dignidad humana se convirtió en referente obligado para

4 Ver. MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del Trabajo*, 24 ed. (Madrid: Tecnos, 2003) 30., Ver también ALONSO OLEA, Manuel / CASAS BAAMONDE, M^a Emilia, *Derecho del Trabajo*, 20 ed. (Madrid: Civitas, 2002) 39., En el Perú sucedió algo similar, ver por todos, RENDÓN VÁSQUEZ, Jorge, *Derecho del Trabajo (individual). Relaciones individuales en la actividad privada*, 4a ed. (Lima: Edial, 1995).

5 Artículo 17, 4. El subrayado no es del original. Todas las referencias a las Constituciones del Perú se han obtenido en el portal del Congreso de la República: <http://www4.congreso.gob.pe/dgp/constitucion/constituciones-peru.htm>

6 Art. 24, 4.

7 CASTEL, Robert, *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, trans. Jorge Piatigorsky, *Estado y Sociedad* (Buenos Aires: Paidós, 1995)., especialmente la Segunda Parte: Del contrato al estatuto.

la estructuración jurídico-social”⁸. Y en esa nueva estructuración, se estableció una protección especial a la mujer trabajadora, que analizaremos con detalle en el siguiente apartado.

Las leyes laborales más importantes para el Perú, sobre las cuales se ha vertebrado esta rama del ordenamiento en el país, se promulgaron en los gobiernos de José Pardo y Barreda (1904 - 1908 y 1915 - 1919), con la ayuda de un catedrático de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, José Matías Manzanilla.

La primera norma propiamente laboral en el Perú, y probablemente en toda América Latina, fue la Ley N° 1378 (24 enero 1911), sobre accidentes de trabajo, que introdujo la responsabilidad objetiva por riesgo, trasladando la responsabilidad al empleador por los accidentes que pudieran ocurrir durante el trabajo o con ocasión de él.

El año 1918 constituyó un hito importante en el desarrollo del Derecho del Trabajo en el Perú porque la Ley 2760 estableció la inembargabilidad de sueldos y pensiones de los empleados públicos, así como de los salarios de obreros, salvo por deudas alimentarias y, en este caso, hasta la tercera parte del haber o pensión. Otra ley muy importante fue la 2851 porque estableció un marco de protección para el trabajo de mujeres y menores. Por su parte, la Ley 3010 estableció el descanso remunerado para los domingos y días feriados. Finalmente, la Ley 3019 estableció la obligación de los empresarios de dotar de vivienda a los obreros y sus familiares, en caso que el establecimiento industrial estuviera ubicado a más de un kilómetro de un centro poblado. Otra conquista, lograda después de manifestaciones y huelgas, fue el reconocimiento de la jornada máxima legal de ocho horas en 1919.

A continuación, analizaremos cómo se concretó la protección jurídica a la mujer trabajadora en el Perú, México, Chile, Argentina, Colombia y culminaremos con una breve referencia a Estados Unidos, que pondrá de manifiesto la diferencia profunda en cuanto a protección social se refiere entre el sistema anglosajón y el continental.

8 PACHECO ZERGA, Luz, “La naturaleza del contrato de trabajo en el marco de la globalización,” *Asesoría Laboral*, no. 235 (2010): 20.

2. LOS DERECHOS DE LA MUJER EN EL TRABAJO EN LA PRIMERA MITAD DEL SIGLO XX

La protección de la mujer en el trabajo “ha sufrido una rápida transformación desde mediados del siglo pasado, como consecuencia de la mejor comprensión del valor del trabajo, así como de la identidad femenina y del reparto de las responsabilidades en la vida familiar y social”⁹.

Superado el abstencionismo estatal que había permitido sistemas de trabajo propios de la servidumbre, incompatibles con la dignidad humana y, por tanto, con el desarrollo social¹⁰, la sociedad se abocó a mejorar las condiciones económicas y de trabajo de las clases más necesitadas. Por esa razón, la Constitución de 1920 se refiere al trabajo en siete oportunidades y no sólo declara la libertad de trabajo, sino que establece el deber del Estado de legislar “sobre la organización general y la seguridad del trabajo industrial y sobre las garantías en él de la vida, de la salud y de la higiene”. Así como para fijar “las condiciones máximas del trabajo y los salarios mínimos en relación con la edad, el sexo, la naturaleza de las labores y las condiciones y necesidades de las diversas regiones del país”¹¹. Y establece el carácter obligatorio de la indemnización de los accidentes del trabajo en las industrias, que deberá hacerse “efectiva en la forma que las leyes determinen”¹².

Se aprecia entonces, que no sólo se reconoce la importancia del trabajo para la vida social sino que se ordena discriminar por factores objetivos las retribuciones, a fin de compensar a cada quien según el esfuerzo que realice en el trabajo y no de un modo igualitario, que es lo opuesto a la justicia.

En consecuencia, “esta protección tuvo matices especiales en los casos de la mujer y de los jóvenes (adolescentes y niños), a quienes se les consideraba especialmente débiles para negociar y prácticamente forzados a realizar una actividad necesaria pero no deseable para su condición o edad –la del trabajo- que,

9 PACHECO ZERGA, Luz, “La protección de la mujer trabajadora en el Ordenamiento peruano,” *Gaceta Jurídica*, no. 120 (2003): 13.no. 120 (2003)

10 El Preámbulo de la Constitución francesa de 1791 refleja el “dogma” filosófico rousseauiano, de que “los hombres nacen y permanecen libres y son iguales”, que en los años que siguieron a la Revolución Industrial cristalizó en contratos de trabajo en condiciones muy duras para los trabajadores, con jornadas de trabajo de más de 12 horas diarias, falta de descansos periódicos, falta de atención patronal en temas de seguridad e higiene, así como salarios de hambre, especialmente en el caso de la contratación femenina y de menores de edad.

11 Art. 47.

12 Art. 47.

por tanto, debía prohibirse o limitarse en beneficio de esos trabajadores y de la sociedad en su conjunto”¹³. No podemos olvidar que en los cánones de la época la mujer y los menores deberían estar gozando de la tranquilidad del hogar y no exponerse a trabajos que pudieran poner en riesgo su salud o integridad personal.

He puesto de manifiesto, hace ya varios años que “la tendencia a nivel mundial –hasta la década de los años ochenta del siglo pasado- fue la de prohibir el trabajo femenino en determinadas circunstancias, en particular las relacionadas con la maternidad o con la menor fuerza física de la mujer¹⁴. Por eso, cuando en 1919 la Organización Internacional del Trabajo¹⁵ empieza sus actividades, adoptó seis convenios, dos de los cuales se refieren al trabajo de la mujer. Uno de ellos¹⁶ lo prohibió durante las seis semanas posteriores al parto y el otro¹⁷, impidió la realización de trabajo nocturno. Posteriormente se prohibió también el trabajo subterráneo en las minas¹⁸”¹⁹.

En el Perú desde 1918, “la Ley 2851²⁰ a lo largo de 43 artículos, ya había establecido una protección especial para las mujeres en el trabajo en diferentes aspectos: jornadas, maternidad, trabajo nocturno, a domicilio, en la vía pública, etc.²¹. Esta norma asemeja un Codex del trabajo femenino y, adelantándose considerablemente a las disposiciones sobre estas materias en otros países de la región, prohibió trabajos considerados dañinos para la mujer y estableció beneficios –respecto a la protección a la maternidad- superiores a los de los Convenios de la OIT”²², que tuvieron con el transcurso de los años, un efecto no deseado,

13 PACHECO ZERGA, Luz, “La protección de la mujer trabajadora en el Ordenamiento peruano,” 13.

14 No sin un asomo de ironía el maestro Alonso Olea, destacó en una oportunidad, que esa falta de “robustez” no es incompatible con que sea más fuerte que el hombre, como lo demuestra “su superior longevidad doquiera”. ALONSO OLEA, Manuel, “El trabajo de la mujer en el Derecho Español,” *Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas*, no. 72 (1995).

15 En adelante OIT

16 Convenio 3.

17 Convenio C-89, artículo 3: “Las mujeres, sin distinción de edad, no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial pública o privada, ni en ninguna dependencia de estas empresas, con excepción de aquellas en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia”, con algunas excepciones, taxativamente previstas.

18 Convenio 45.

19 PACHECO ZERGA, Luz, “La protección de la mujer trabajadora en el Ordenamiento peruano,” 16.

20 23.XI.1918

21 Ver Anexo I del Convenio..

22 PACHECO ZERGA, Luz, “La protección de la mujer trabajadora en el Ordenamiento peruano,” 14.

pues encarecieron la mano de obra femenina. Mencionamos a continuación algunas de estas disposiciones²³:

- a) **El trabajo nocturno:** Se prohibió el trabajo de la mujer entre las 8:00 p.m. y las 7:00 a.m., salvo el de los espectáculos públicos, siempre y cuando fuera mayor de 18 años . Asimismo, se estableció una excepción respecto al trabajo de servicio hospitalario sin que excediera de ocho horas²⁴. En 1945 el Estado peruano ratificó los Convenios 04 (1919) y 41(1941) sobre trabajo nocturno de mujeres, que confirmaban los derechos existentes en esta materia. Sin embargo, en la segunda mitad del siglo XX la realidad social obligó a muchos Estados, entre ellos el Perú, a denunciar estos Convenios que habían caído en desuso porque la capacidad de la mujer para trabajar de noche, en labores acordes con su naturaleza femenina, es igual o mayor que la del varón y no implica un daño específico²⁵.
- b) **Trabajos subterráneos, en minas y canteras:** Estos trabajos fueron prohibidos por considerarlos peligrosos para la salud y las buenas costumbres. La Ley 2851 no estableció excepciones a estos supuestos, por lo que la ratificación del Convenio 45 de la OIT significó, más bien, una flexibilización, por las excepciones previstas en el artículo 3º, que permitió el acceso a las mujeres en las zonas subterráneas de las minas, en los siguientes casos:
 - (a) a si ocupaban un cargo de dirección y no realizaban un trabajo manual;
 - (b) si estaban empleadas en servicios de sanidad y en servicios sociales;
 - (c) si durante sus estudios, realizaban prácticas para su formación profesional;
 - (d) a cualquier otra mujer que ocasionalmente tuviera que bajar a la parte subterránea de una mina, en el ejercicio de una profesión que no fuera de carácter manual.

23 Sobre algunos de los datos que se comentan a continuación ver *ibid.*, 16 y ss.

24 Arts. 6 y 26.

25 Las denuncias han aumentado al empezar el siglo XXI. Sigue vigente en la mayoría de los países tan distintos como México, Argentina, Suiza o Japón. El Perú denunció ambos Convenios en 1996.

Es oportuno recordar que la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras de la OIT tuvo lugar en 1975, por la que los países miembros se comprometieron a favorecer la integración de las mujeres en la fuerza de trabajo en pie de igualdad con los hombres, para lo cual debían adoptar “todas las medidas necesarias para fomentar su distribución más equilibrada y justa en los distintos sectores de la economía, en los diversos ramos y ocupaciones y en los distintos niveles de calificación y responsabilidad”²⁶. Gracias a lo cual paulatinamente se han mejorado las normas de seguridad y salud, facilitando así el trabajo de las mujeres en las minas.

- c) **Trabajo en domingos días festivos y sábados en la tarde:** El Art. 11 de la Ley 2851 prohibió el trabajo de las mujeres en estos días. Estas disposiciones fueron cayendo en desuso y luego derogadas al no establecerse diferencia entre el varón y la mujer en las normas laborales de carácter general.
- d) **El derecho de la mujer a descansar antes y después del parto:** La mujer tenía derecho a gozar de una licencia, veinte días antes del parto y cuarenta días, después. Durante ese tiempo, el empleador estaba obligado a pagar el 60% de su remuneración, salvo que hubiese optado por contratar algún tipo de seguro, que cubriera esta contingencia. Sin embargo, la mujer perdía este beneficio si durante ese período trabajaba en labores distintas a las domésticas en su propio hogar²⁷.

Hoy en día, al haber ratificado el Perú el Convenio 183 sobre protección a la maternidad, los empleadores están prohibido de despedir a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia por maternidad, durante un año desde el nacimiento de su hijo, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. En estos casos, la carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con las cuestiones antes mencionados, corresponde al empleador, que no podrá despedir a una mujer embarazada²⁸.

26 O.I.T., “Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras,” (Ginebra: O.I.T., 1975).

27 Ver. arts. 14 a 17.

28 Ver. Ley 30709, art. 6.

- e) **El permiso por lactancia:** La importancia de la lactancia materna para la seguridad emocional del niño y su mejor desarrollo físico se encuentra ampliamente demostrada y documentada en nuestra época. Por eso, sorprende –una vez más– la clarividencia del legislador en 1918 cuando estableció el derecho de la mujer a ausentarse durante una hora –más el tiempo de traslado al lugar donde se encontrase su hijo– a fin de amamantarlo. Estableció el carácter irrenunciable de este beneficio y la obligación de pagar el salario por el tiempo concedido para este fin²⁹.

En el año 1995, al modificarse la Ley de Fomento al Empleo, se dio inicio a lo que se ha denominado la “desregulación” del Derecho del Trabajo en el Perú³⁰. En esa fecha se derogó la Ley 2851, sin establecerse en otra norma el derecho al permiso de lactancia, ni los demás establecidos en ella³¹. Hubo que esperar al año 1999 para que se recuperara el permiso por lactancia³². En sucesivas normas se han mejorado las condiciones iniciales, por lo que, en la actualidad, si el parto es múltiple, el derecho se amplía en una hora adicional y el tiempo empleado se considera como trabajado para todos los efectos legales³³.

- f) **Despido:** El despido de la mujer dentro de los tres meses anteriores o posteriores al parto, sin justa causa, estaba penalizado con el pago de una indemnización especial, consistente en noventa días de salario, que se adicionaba a la que establecía el régimen general de indemnización por despido³⁴. Además, toda mujer, aun cuando no estuviese embarazada, gozaba de una indemnización especial en caso de despido, consistente en dos sueldos, si eran empleadas o 50 jornales, si eran obreras³⁵. El derecho a la indemnización especial desapareció al derogarse la norma en el año 1995, pero la protección por el despido en cambio, se blindó con la Ley 30709, que concretó en el ordenamiento nacional la ratificación del Convenio 183 de la OIT.

29 Ver. art. 21.

30 Ver- Ley 26513.

31 Ver. Ley 26513, Primera Disposición Final.

32 Ver. Ley 27240.

33 Ver Ley 28731 y Ley 27403.

34 Ver. Ley 2851, art. 18.

35 Ver. Ley 4239, última parte del artículo único.

- g) **Jornada:** La jornada no debía exceder de ocho horas diarias y cuarenta y cinco semanales³⁶. El trabajo en días sábados o en días no feriados no debía superar las cinco horas pero el jornal no tenía recargo alguno³⁷. En caso hubiesen trabajado en día sábado en la tarde, necesariamente debían descansar el día lunes en la mañana³⁸. Además, debían gozar de dos horas de descanso continuo al mediodía³⁹ y de un día de descanso semanal en todos los casos⁴⁰. Todas estas medidas desaparecieron en 1995⁴¹ y no fueron sustituidas, ya que no parece haber justificación suficiente para esta medida de discriminación positiva, que además tenía un efecto perverso al encarecer la mano de obra femenina, que dificultaba su acceso al trabajo.
- h) **Asiento en el trabajo:** El empresario estaba obligado a proporcionarles “asiento cómodo” a fin de evitar que estuvieran de pie durante la jornada⁴². Esta disposición que hoy en día causa extrañeza, fue conocida como “la ley de la silla” en Europa, en donde era obligatoria en España, Alemania, Bélgica, Inglaterra, Australia y algunos cantones suizos, al menos desde 1912⁴³. La presencia de la mujer en talleres e industrias había llevado a higienistas y sociólogos a mejorar las condiciones laborales de la mujer en atención a su particular fisiología, en cuanto a esfuerzo físico se refiere y habían concluido en la necesidad de que no permaneciese de pie durante la jornada de trabajo⁴⁴.

36 Ver. art. 5.

37 Ver. art. 11.

38 Ver. Ley 4239, art. único.

39 Ver. art. 8.

40 Ver. art. 11.

41 Con la ya mencionada derogación de la Ley 2851.

42 Ver. art. 19.

43 Ver. ESPUNY I TOMÁS, María Jesús ; GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo, “Protección o discriminación? A propósito de la Ley de la silla,” *Universitas. Revista de filosofía, derecho y política*, , no. 11 (2010): especialmente el segundo capítulo.

44 “Diferentes estudios higiénicos y sanitarios habían probado que el trabajo de pie podía provocar congestión en los ovarios y en la matriz, dando lugar a abortos y partos prematuros. Además, el trabajar largas horas en posición vertical ocasionaba a la mujer deformidades en la pelvis y en los pies, pudiendo degenerar en graves enfermedades. Se entendía que todo ello causaba un perjuicio de trascendencia social”. ESPUNY I TOMÁS, María Jesús y GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo (2010): “¿Protección o discriminación? A propósito de la Ley de la silla”, *Universitas. Revista de filosofía, derecho y política*, N°11, p.46

Lamentablemente, este derecho, en lugar de extenderse a los varones como ocurrió en otros países⁴⁵, desapareció por completo, al derogarse la Ley 2851, como si los estudios científicos hubieran demostrado que ya no era perjudicial a la salud permanecer toda la jornada de pie. Por el contrario, un reciente estudio confirma el alto riesgo a daños musculoesqueléticos a los que se encuentran expuestos los trabajadores, en ese caso varones, por laborar de pie en forma continua⁴⁶. A la vez, no se han publicado estudios que desmientan lo demostrado a comienzos del siglo pasado respecto a los daños que produce en la mujer.

- i) **Indemnización en caso de accidente:** En este supuesto la indemnización se elevaba en un 25% sobre la tarifa general⁴⁷. Hoy en día no existe diferencia tarifaria en materia de accidentes, por aplicación del principio de igualdad ante la ley, ya que no existe una justificación, que justifique un trato diferente.
- j) **Sala-cuna:** Las empresas en las que trabajasen más de 25 mujeres mayores de 18 años debían contar con una sala cuna debidamente acondicionada para amamantar a sus hijos hasta que cumplieran un año de edad. Los empleadores podían unirse para poner una sala-cuna que fuera común a varias empresas⁴⁸.

Con el paso de los años los sindicatos fueron consiguiendo, mediante convenios colectivos, que se ampliara el servicio al de guardería infantiles, en el que podían dejar a sus hijos mientras trabajaban. Lamentablemente todo esto desapareció en el año 1995, sin dar una alternativa, como hubiera podido ser trasladar la responsabilidad a las municipalidades, dificultando aún más la conciliación de las responsabilidades familiares con las profesionales. Un proyecto de ley presentado en el año 2000 intentó poner fin a esta situación con la

45 Ver. siguientes apartados de esta investigación.

46 En las conclusiones de ese estudio se afirma que “El total de exposición para valorar el nivel de riesgo en el trabajo de pie (ERTP) tuvo como resultado mínimo 26, 25 y máximo 204,8, en donde el 86% se encuentra en un nivel de riesgo alto y un 17% en un nivel medio MONTROYA PÉREZ, Maryam Andrea, “Estudio del trabajo de pie en la empresa Voltran S.A.S” (Universidad de Antioquía, 2019). Ubicable en http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/11498/1/MontoyaMaryam_2019_TrabajodePieVoltran.pdf

47 Ver. Art. 9.

48 Ver. Art. 21 y art. 36 del D.S. del 25.6.1921.

implementación de salas-cunas y guarderías, pero no tuvo la aprobación del Congreso⁴⁹.

Hubo que esperar casi dos décadas para que se volviera a establecer la obligación del empleador de implementar un lugar adecuado para dar de lactar y/o reservar la leche materna en condiciones higiénicas: en el año 2012 una nueva Ley, y luego el reglamento respectivo, sancionaron este beneficio, que sigue vigente⁵⁰.

- k) **Trabajo a domicilio:** La protección a la mujer que trabajaba en sus domicilios consistió en reconocerle tanto los derechos al descanso pre y post natal, así como al subsidio de su remuneración. Además, se debía fijar el pago a destajo en forma proporcional al que se obtenía en una día de jornada legal en un establecimiento de la empresa⁵¹.

Al igual que en el caso de los demás derechos éste finalizó en el año 1995, pero la Ley de Fomento del Empleo N° 728, que se remontaba a 1992, contenía un capítulo sobre el trabajo a domicilio, que se aplicó como única norma sobre el trabajo a domicilio, sin distinción de sexo⁵².

No contamos con estudios estadísticos sobre el impacto que esta legislación tuvo en el empleo femenino. Sin embargo, un dato importante a tener en cuenta, es que en 1908 se permitió el ingreso de las mujeres a la Universidad⁵³: este hecho constituye la primera piedra para la progresiva feminización de algunas profesiones que llevó, a finales del siglo XX, a sustituir la simple protección por la igualdad de oportunidades con equidad, teniendo en cuenta el reparto de las obligaciones familiares en el hogar y de las cívicas en la vida pública⁵⁴.

Finalmente, respecto a la igualdad salarial, en la Constitución de 1933 se establecían diferentes ingresos mínimos en relación a la edad, sexo, ocupación y región⁵⁵. Pasaron 46 años para que se reconociera expresamente que “el trabaja-

49 Ver. <http://www2.congreso.gob.pe/sicr/tradocestproc/clproley2001.nsf/pley/9ED885EE344D6E6605256D25005DC0BC?opendocument#:~:text=La%20Ley%20N%C2%B0%202851,e1%20establecimiento%20de%20guarder%C3%ADas%20infantiles.>

50 Ley 29896 y D.S. N° 001-2016-MIMP.

51 Ver. arts. 26 a 28.

52 Ver. arts. 155 a 164..

53 Ley 801 ubicable en <https://odalisdelima.files.wordpress.com/2011/07/ley-801.jpg>

54 Sobre este tema remito a lo expuesto en PACHECO ZERGA, Luz, “Igualdad salarial y protección del empleo femenino,” *Soluciones Laborales*, no. 124 (2018).

55 Art. 46: “El Estado legislará sobre la organización general y la seguridad del trabajo industrial, y

dor, varón o mujer tiene derecho a igual remuneración por igual trabajo prestado en idénticas condiciones al mismo empleador”⁵⁶. Sin embargo, la Constitución, actualmente vigente, no hace referencia expresa a esta obligación: señala en cambio, que uno de los tres principios que deben regir la relación laboral es el de la igualdad de oportunidades sin discriminación⁵⁷. Ha sido en el año 2017 que se promulgó la Ley 30709, que prohíbe cualquier forma de discriminación remunerativa entre varón y mujer y, desde entonces, constituye un referente obligado para el servicio de inspección laboral en el país, contribuyendo así a la efectiva igualdad de oportunidades.

Analizaremos a continuación cuál era el panorama en algunos países de la región.

3. LA PROTECCIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA EN EL ORDENAMIENTO MEXICANO⁵⁸

México revolucionó el derecho social, nacido en Inglaterra y en otros países europeos, al incluir en su carta magna de 1917, conocida como la Constitución de Querétaro, especificaciones respecto al derecho de huelga, el trabajo de menores y mujeres embarazadas, la justicia laboral, agraria, etc.

En el caso específico que nos ocupa, el art. 123 establecía algunos de los derechos que se reconocieron al año siguiente en el Perú. Consignamos a continuación el texto de ese artículo en lo concerniente al trabajo de las mujeres: “El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo: (...)

sobre las garantías en él de la vida, la salud y la higiene. La ley fijará las condiciones máximas de trabajo, la indemnización por tiempo de servicios prestados y por accidentes, así como los salarios mínimos en relación con la edad, el sexo, la naturaleza de las labores y las condiciones y necesidades de las diversas regiones del país”.

56 Constitución de 1979, art. 43.

57 Constitución 1993, art. 26: “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma”.

58 Este apartado de la investigación contó con la colaboración de la alumna de la Facultad de Derecho de la Universidad de Piura, Romina Calonge Flores.

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de diez y seis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. en ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de diez y seis años y las mujeres de cualquiera edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos.

V.- Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por su contrato. En el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos”⁵⁹.

Como se puede apreciar son derechos relativos a la jornada máxima de trabajo y a la protección de la madre trabajadora, tanto en relación al descanso pre y post natal, como al derecho del niño a la lactancia materna.

4. LA PROTECCIÓN DE LA MUJER EN EL ORDENAMIENTO CHILENO⁶⁰

La experiencia chilena fue similar a la peruana, porque primero se promulgaron normas en favor de la mujer trabajadora y luego se recogieron estos derechos en la Constitución. Así tenemos que en 1917, la Ley N° 3186 establece el servicio de salas cunas en las fábricas, talleres o establecimientos industriales en que se ocupen 50 o más mujeres mayores de 18 años para hijos menores de un año⁶¹. En 1925, que es el año en que Chile ratifica el Convenio 03 de la OIT (1919) relativo al “Empleo de las Mujeres antes y después del Parto”, se deroga la ley antes mencionada, que es reemplazada por el Decreto Ley N° 442

59 Ver. <https://www.constitucion1917.gob.mx/work/models/Constitucion1917/Resource/251/1/images/022.pdf>

60 Este apartado de la investigación contó con la colaboración de la alumna de la Facultad de Derecho de la Universidad de Piura, Nuria Valdez Stuard.

61 Ver. <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=23792>

a cargo del Ministerio de Higiene, Asistencia y Previsión Social⁶². Esta norma estableció el derecho al descanso por maternidad: 40 días antes del parto y 20, después. Y, además, prohibió despedir a la mujer embarazada y ordenó reservar su puesto de trabajo por el periodo de descanso pre y post natal. Asimismo, el empleador debía asumir el pago del 50% del salario. Al igual que en la primera legislación, se dispuso de salas para el cuidado de los hijos durante el primer año de edad, con la posibilidad de amamantar máximo una hora al día. Se amplió este beneficio a las fábricas, talleres o establecimientos industriales con 20 o más trabajadoras mujeres sin importar la edad o estado civil⁶³.

El Código de Trabajo de 1931 fue promulgado, con fuerza de ley, mediante el Decreto 178⁶⁴. El Código regulaba en el Libro I, Título II, el trabajo de los menores y de las mujeres. En el art. 25 estableció que “en la misma clase de trabajo, el salario del hombre y de la mujer serán iguales”. Y, en el 38: “Los obreros menores de dieciocho años, de ambos sexos y las mujeres casadas, recibirán válidamente el pago, sin intervención de sus representantes legales y tendrán la libre administración de sus salarios.” Al igual que había ocurrido en otros países, el art. 28 prohibió el trabajo nocturno para las mujeres y el 49, “en trabajos mineros subterráneos ni en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o peligrosas para las condiciones físicas o morales de su sexo”.

Una disposición, adelantada para la época, fue que en 1924, por medio de la ley 4054, se instaura el Seguro Obrero Obligatorio, que otorgaba el derecho a la pensión de jubilación y estaba basado en un sistema de reparto universal, en el que no había distinción entre hombres y mujeres para el cálculo de los beneficios, salvo el de considerar una edad más temprana para el retiro en el caso de las mujeres.

La Ley de la silla es obligatoria en Chile desde 1914, en que entró en vigencia la Ley N° 2951, pero no sólo para las mujeres, sino también para los varones, lo cual se ha mantenido hasta la fecha⁶⁵

62 Ver. <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=6085>

63 Ver. https://www.bcn.cl/leychile/consulta/vinculaciones/texto_refundido?idNorma=6085&fechaVigencia=1931-05-28&clase_vinculacion=TEXTO%20REFUNDIDO

64 Ver. <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=4941>

65 Ver. Código de Trabajo de Chile, art. 193.

5. LA PROTECCIÓN DE LA MUJER EN EL ORDENAMIENTO ARGENTINO⁶⁶

Existen documentos que prueban que, “desde la década de 1890, las organizaciones de trabajadores incluyeron en sus demandas la protección de la mujer trabajadora; les apoyaron políticos e intelectuales de distintas corrientes ideológicas también”⁶⁷ y para defender a la mujer en cuanto madre⁶⁸. En efecto, el 30 de setiembre de 1907 se promulga la Ley 5.291, del 14 de octubre de 1907, reguló el trabajo de mujeres y menores, disponiendo las condiciones adecuadas de seguridad, salud, instrucción y moralidad en los lugares de trabajo. Se estableció la jornada de ocho horas, el descanso semanal y la prohibición del trabajo nocturno⁶⁹. Para proteger a las madres trabajadoras se estableció que tenían derecho a gozar de treinta días de descanso después del alumbramiento, con reserva del puesto de trabajo⁷⁰. Además, les prohibió, al igual que a los menores de 16 años, trabajar en industrias peligrosas o insalubres⁷¹. Se dispuso que el empleador pusiera a disposición de las obreras de los asientos necesarios para su comodidad, siempre que el trabajo lo permitiera⁷² y que en 1936 se amplió a más sectores y sin discriminación de sexo. Finalmente, se les concedió, a las madres trabajadoras un permiso de 15 minutos, cada dos horas, para amamantar a los hijos, con independencia del tiempo dedicado al descanso en la jornada de trabajo⁷³.

Otro hito importante fue la ley 11.317 del 19 de noviembre de 1924, que derogó la ley 5921 pero mantuvo los derechos ya reconocidos y amplió, más bien, como medida de protección, los trabajos prohibidos para las mujeres y los menores especificando, por ejemplo, que en caso del trabajo nocturno,

66 Este apartado de la investigación contó con la colaboración de la alumna de la Facultad de Derecho de la Universidad de Piura, Natalia Barbazyc Barrantes.

67 Todo-argentina.net, *Presidente Jose Figueroa Alcorta*, (TODO ARGENTINA, Presidencia de la Nación,, fecha acceso 2021)); ubicado en https://www.todo-argentina.net/historia-argentina/generacion_80/figueroa_alcorta/anio-1907.php?idpagina=1231.

68 Ver. LOBATO, Mirta Zaida, *Historia de las trabajadoras en la Argentina (1869-1960)* (Buenos Aires: Edhasa, 2007).

69 Arts. 5 y 9.2

70 Art. 9.3

71 Art. 9.5

72 Art. 9.6

73 Art. 9.8

se exceptuaba a las enfermeras y a quienes prestaban servicio doméstico⁷⁴. En cambio, se amplió la prohibición para los siguientes trabajos⁷⁵:

- a) La destilación del alcohol y la fabricación o mezcla de licores;
- b) La fabricación de albayalde, minio y cualesquiera otras materias colorantes tóxicas, así como la manipulación de pinturas, esmaltes o barnices que contengan sales de plomo o arsénico;
- c) La fabricación, manipulación o elaboración de explosivos, materias inflamables o cáusticas, o el trabajo en locales o sitios en que se fabriquen, elaboren o manipulen o estén depositados explosivos, materias inflamables o cáusticas en cantidades que signifiquen peligro de accidente;
- d) La talla y pulimento de vidrio, el pulimento de metales con esmeril y el trabajo en cualquier local o sitio en que ocurra habitualmente desprendimiento de polvos de vapores irritantes o tóxicos.
- e) En carga y descarga de navíos;
- f) En canteras o trabajos subterráneos;
- g) En la carga o descarga por medio de grúas o cabrias;
- h) Como maquinistas o foguistas;
- i) En el engrasado y limpieza de maquinaria en movimiento;
- j) En el manejo de correas;
- k) En sierras circulares y otros mecanismos peligrosos;
- l) En la fundición de metales, y en la fusión y en el sopleo bucal de vidrio;
- m) En el transporte de materias incandescentes;
- n) En el expendio de bebidas alcohólicas destiladas o fermentadas, y en cualquier local o dependencia en que se expendan.

En cuanto a la protección de la maternidad, esta ley supuso una mejora pues se reconoció el derecho al descanso prenatal seis semanas antes del parto y al post natal, que también era de seis semanas. Durante ese tiempo la mujer tenía reserva del puesto y no podía ser despedida. Y, en cuanto al cuidado del

74 Art. 6.

75 Arts. 10 y 11.

recién nacido, se dispuso que el tiempo de lactancia fuera cada tres horas por quince minutos y la obligación del empleador de habilitar una sala cuna para los hijos de las trabajadoras, donde podían estar hasta que cumplieran dos años⁷⁶.

En relación a la ya conocida “Ley de la Silla” tenemos que en Argentina se dio una ley especial, la 12.205, del 25 de septiembre de 1935, la cual estableció, en su primer artículo, que “todo local de trabajo debía estar provisto de asientos con respaldo en un número suficiente para cada persona ocupada en los mismos”, es decir, que este derecho se amplió a todos los trabajadores, pues es evidente que permanecer toda la jornada de pie perjudica la salud, sea cual sea el sexo del trabajador. Esta norma sigue en vigencia.

6. LA PROTECCIÓN DE LA MUJER EN EL ORDENAMIENTO COLOMBIANO⁷⁷

A diferencia de los demás países sudamericanos que hemos analizado anteriormente, la legislación colombiana no contempló protección jurídica alguna para la mujer en el trabajo hasta que ratificó los primeros convenios de la OIT en 1931 con la Ley 129, mediante la cual se obtuvo el respeto a la jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, así como a normas de salubridad y seguridad en el trabajo.

Ese mismo año, mediante la ley 83 de 1931 se reconoció el derecho de las mujeres a recibir directamente su salario y disponer de él.

La protección a la maternidad cristalizó en 1933 cuando el gobierno ratificó el convenio N° 3 de la OIT, que versa sobre este tema y establecía los siguientes derechos: descanso prenatal desde seis semanas antes del parto, durante ese periodo deberá recibir las “prestaciones suficientes para su manutención y la del hijo en buenas condiciones de higiene” y derecho a recibir “asistencia gratuita de un médico o de una comadrona”⁷⁸. Este convenio también reconocía el derecho de lactancia para lo cual debía gozar de dos descansos de media hora en la jornada.

Estas fueron las únicas normas laborales establecidas en favor de la mujer trabajadora en los primeros treinta años del siglo XX en Colombia.

76 Arts. 13 a 15.

77 Este apartado de la investigación contó con la colaboración de la alumna de la Facultad de Derecho de la Universidad de Piura, Adriana Sánchez Sánchez Ferrer.

78 Art. 3 Convenio N°003 de la OIT.

7. LA PROTECCIÓN DE LA MUJER EN EL ORDENAMIENTO NORTEAMERICANO⁷⁹

Una revisión de la legislación en los Estados Unidos de Norteamérica evidencia que en ese país la protección a la mujer trabajadora no provino de normas estatales o federales sino de acuerdos entre trabajadores y empleadores y, en algunos casos, por decisiones de los Tribunales. Sólo un Estado legisló acerca de la no discriminación en relación a los salarios: Massachussets. Reproducimos a continuación un cuadro resumen de los primeros treinta años del siglo XX en ese país⁸⁰:

FEDERAL	ESTATAL	JURISPRUDENCIAL
		Muller v. Oregon: la Corte Suprema limita la jornada laboral de la mujer a diez horas, considerando que <i>“su condición física la pone en desventaja”</i> .
	Massachussets pasa la primera legislación sobre salario mínimo en los Estados Unidos, la cual estableció una comisión estatal para recomendar salarios mínimos no obligatorios para mujeres y niños.	

79 Este apartado de la investigación contó con la colaboración de la alumna de la Facultad de Derecho de la Universidad de Piura, Daniela Wong Campos.

80 Fuentes consultadas: UNITED STATES GOVERNMENT, *History of Federal Minimum Wage Rates Under the Fair Labor Standards Act, 1938 - 2009* (U.S. Department of Labor, 2021 fecha acceso 2021)]; ubicado en <https://www.dol.gov/agencies/whd/minimum-wage/history/chart>. RO-THAN, Lily. “How TIME Once Mansplained Why Equal Pay for Women Wouldn’t Work.” *Time* (Manhattan: Time, 2015). BREWER, David Josiah (Judge); SUPREME COURT OF THE UNITED STATES (Author), “U.S. Reports: Muller v. Oregon, 208 U.S. 412 (1908).” (Oregon: Supreme Court of the United States, 1907), Ubicable en <https://www.loc.gov/item/usrep208412/>, SCHOOL, STANFORD LAW, “A Timeline of Women’s Legal History in the United States,” (California: Professor Cunnea, 1998), National Women’s History Alliance, *Timeline of Legal History of Women in the United States* (Expanded from the original National Women’s History Project started in 1980, fecha acceso); ubicado en <https://nationalwomenshistoryalliance.org/resources/womens-rights-movement/detailed-timeline/>.

FEDERAL	ESTATAL	JURISPRUDENCIAL
		Adkins v. Children's Hospital: la Corte Suprema declara inconstitucional la legislación de Columbia sobre salario mínimo, bajo la premisa de que interfería con la capacidad de los empleadores de negociar libremente los contratos con los empleados. También notó que las mujeres no requerían protección especial más allá de la Enmienda Diecinueve.
La enmienda diecinueve de la Constitución es ratificada. Esta declara que <i>"los derechos de los ciudadanos de los Estados Unidos a votar no deben ser denegados o limitados por los Estados Unidos o ningún estado por motivo de sexo"</i> .		
		West Coast Hotel Co. v. Parrish: la Corte Suprema revierte la decisión de Adkins v. Children's Hospital y confirma la constitucionalidad de la legislación de salario mínimo de Washington.
Fair Labor Standards Act: establece un salario mínimo sin consideración de sexo (\$0.25/hora). En un principio, solo aplica a empleados en comercio interestatal o en la producción de bienes para comercio interestatal.		

8. CONCLUSIONES

Esta visión panorámica de la protección que algunos estados americanos brindaron a la mujer en el trabajo, en los primeros años del siglo pasado, confirma que el Perú fue uno de los pioneros en protegerla, en particular a la madre trabajadora, con mayor amplitud y detalle que los demás países.

Se aprecia que el itinerario en los países de la región analizados fue semejante, tanto por la influencia que el derecho francés y el español tenían en Iberoamérica, como por la ratificación de los Convenios de la OIT, que lograron una homogenización de los derechos. En cambio, hemos podido apreciar que

la ruta seguida por Estados Unidos no responde al esquema legislativo, sino más bien a la autonomía de la voluntad, mediante acuerdos entre sindicatos y empleadores, así como por decisiones judiciales, que son propias del sistema jurídico anglosajón.

La protección otorgada a la mujer trabajadora en el Perú, en los comienzos del siglo XX, se convirtió con los años, en un factor discriminatorio perjudicial para el empleo femenino, por lo que a lo largo de la segunda mitad del siglo XX, la mayoría de esos derechos fueron derogados y sólo se mantuvieron los que estaban directamente relacionados con la maternidad. Lamentablemente, la obligación de otorgar un asiento, en lugar de haberse mantenido y extendido sin discriminación alguna, ha sido derogada, con el consiguiente perjuicio a la salud de los trabajadores de ambos sexos.

La ley 2851 fue derogada en el mes de julio de 1995 con la ley 26513, que no previó cómo mantener algunos de los derechos de las madres trabajadoras otorgados por esa norma. Por esa razón hubo que esperar al mes de diciembre de 1999, es decir más de cuatro años, para que se volviera a reconocer el derecho al permiso por lactancia, mediante la ley 27240. Respecto a la lactancia materna, recién en el año 2012, es decir, diecisiete años después, la ley 28986 ha establecido el deber del empresario público o privado que cuente con 20 o más trabajadoras en edad fértil, de contar con un espacio adecuado para que puedan extraer la leche materna y mantenerla en condiciones adecuadas hasta el final de su jornada.

En cuanto a la protección por despido, hemos tenido que esperar al año 2017, -veintidós años!- para que nuevamente se otorgue un fuero maternal que proteja no sólo contra el despido sin expresión de causa o arbitrario, sino también frente a la no renovación del contrato de trabajo, salvo que la causa que justificó la contratación temporal haya desaparecido⁸¹.

Finalmente, en relación a las salas-cunas y guarderías, se debe resaltar que hasta la fecha no se ha vuelto a reconocer este derecho, que tanto contribuiría a la mejor atención de los hijos y a la tranquilidad de los padres con responsabilidades familiares. Ponerlas en marcha es un deber que atañe directamente al poder público, que a través de las municipalidades debería aportar este soporte a la familia y a las empresas. Queda, por tanto, un camino por recorrer para

81 Ver. Ley 30709 y Decreto Supremo 002-2018-TR.

lograr la igualdad de oportunidades con equidad, aunque se haya progresado en varios sentidos.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

- ALONSO OLEA, Manuel. “El trabajo de la mujer en el Derecho Español.” *Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas*, no. 72 (1995): 165-176.
- ALONSO OLEA, Manuel / CASAS BAAMONDE, M^a Emilia. *Derecho del Trabajo*. 20 ed. Madrid: Civitas, 2002.
- BREWER, David Josiah (Judge); SUPREME COURT OF THE UNITED STATES (Author). “U.S. Reports: Muller v. Oregon, 208 U.S. 412 (1908).” 68. Oregon: Supreme Court of the United States, 1907.
- CASTEL, Robert. *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Traducido por Jorge Piatigorsky, *Estado y Sociedad*. Buenos Aires: Paidós, 1995.
- ESPUNY I TOMÁS, María Jesús ; GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo. “Protección o discriminación? A propósito de la Ley de la silla.” *Universitas. Revista de filosofía, derecho y política*, no. 11 (2010): 43-57.
- LOBATO, Mirta Zaida. *Historia de las trabajadoras en la Argentina (1869-1960)*. Buenos Aires: Edhasa, 2007.
- MONTENEGRO BACA, José. “Las leyes de Indias, el primer código de trabajo en el mundo.” *Revista de trabajo*, no. 65 (1982): 77-86.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del Trabajo*. 24 ed. Madrid: Tecnos, 2003.
- MONTOYA PÉREZ, Maryam Andrea. “Estudio del trabajo de pie en la empresa Voltran S.A.S.” Universidad de Antioquía, 2019.
- National Women’s History Alliance. *Timeline of Legal History of Women in the United States* Expanded from the original National Women’s History Project started in 1980, [citado 18.11.2020. Ubicado en <https://nationalwomenshistoryalliance.org/resources/womens-rights-movement/detailed-timeline/>].
- O.I.T. “Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras.” Ginebra: O.I.T., 1975.
- PACHECO ZERGA, Luz. “Igualdad salarial y protección del empleo femenino.” *Soluciones Laborales*, no. 124 (2018): 13-27.
- . “La naturaleza del contrato de trabajo en el marco de la globalización.” *Asesoría Laboral*, no. 235 (2010): 19-30.
- . “La protección de la mujer trabajadora en el Ordenamiento peruano.” *Gaceta Jurídica*, no. 120 (2003): 13-26.

- RENDÓN VÁSQUEZ, Jorge. *Derecho del Trabajo (individual). Relaciones individuales en la actividad privada*. 4a ed. Lima: Edial, 1995.
- ROTHAN, Lily. “How TIME Once Mansplained Why Equal Pay for Women Wouldn’t Work.” Manhattan: Time, 2015.
- SCHOOL, STANFORD LAW. “A Timeline of Women’s Legal History in the United States.” California: Professor Cunnea, 1998.
- Todo-argentina.net. *Presidente Jose Figueroa Alcorta*, TODO ARGENTINA, Presidencia de la Nación, [citado 4.5 2021]. Ubicado en https://www.todo-argentina.net/historia-argentina/generacion_80/figueroa_alcorta/ano-1907.php?idpagina=1231.
- UNITED STATES GOVERNMENT. *History of Federal Minimum Wage Rates Under the Fair Labor Standards Act, 1938 - 2009* U.S. Department of Labor, 2021 [citado 10.12.2020 2021]. Ubicado en <https://www.dol.gov/agencies/whd/minimum-wage/history/chart>.