

## DESIGUALDAD EN EL TRABAJO

### *INEQUALITY AT WORK*



**Dr. José Horna Torres'**

Departamento de Ciencias Jurídicas y Jurídicas, Facultad de Derecho y Ciencia Política, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Ciudad Universitaria Av. Venezuela s/n Lima- Perú

jhtcatedra@hotmail.com

Aceptado: 07-03-016

Aprobado: 04-05-016

### SUMARIO

SUMARIO: Resumen. Abstract. Palabras Clave. Keywords 1. Introducción. 2. Planteamiento del Problema 3. Elaboración del Marco Teórico 4. Marco Referencial. 5. Marco Conceptual 6. Hipótesis demostrada en el estudio. 6. Método y técnicas utilizadas. 7. Exposición, sistematización en interpretación de los resultados logrados. 8. Aplicación práctica de los resultados de la investigación. 9. Conclusiones y recomendaciones. 10. Referencias bibliográficas.

### RESUMEN

Por doquier en todos los centro de trabajo, bien sean Micro, Pequeña y Mediana empresa, de economía formal o informal, desde luego con diferencias de grado, está presente y aún persiste, este fenómeno social de la desigualdad en el trabajo, afectando grandemente a millones de seres humanos en todo el Perú. El campo de las relaciones laborales es el centro de confluencias de las fuerzas de trabajo; y, por lo tanto, único lugar de ingreso para afrontar y combatir la desigualdad social; especialmente en su más dramática expresión: La desigualdad, en sus diferentes formas tanto nuevas como antiguas,

aun con algunos avances, pese a su persistencia. Como se aprecia, a partir de la vigencia de los Convenios Internacionales de la OIT, de preferencia sobre Igualdad de Trato, de Remuneraciones, no Discriminación, etc; los países miembros de la Organización, entre los que se cuenta desde su origen, el Perú, ha asumido la obligación de afrontar los retos para vencer o por lo menos reducir la discriminación en el trabajo. Lo vienen haciendo al poner en marcha sus decisiones políticas, con inclusión de sus decisiones sociales y la correspondiente expedición de sendos sistemas legales, capaces de limitar o prevenir toda forma de discriminación dentro de la actividad laboral.

1 HORN TORRES, José. Docente principal de la Facultad de Derecho de la UNMSM; Ex decano de la Facultad de Derecho y Ciencia Política HORN TORRES, José. Docente principal de la Facultad de Derecho de la UNMSM; y ex Director de la Unidad de Posgrado de Derecho.



En tal virtud, luego de haber procedido a contrastar nuestras hipótesis de investigación, hemos llegado a la conclusión de su confirmación, toda vez que en gran parte de los centros laborales del país, se aprecia no solo inestabilidad laboral sino también lo que es más importante para los efectos del crecimiento económico y por tanto del desarrollo nacional, la ausencia de cohesión y solidaridad social, ingredientes indispensables para la paz social.

Con relación a nuestros objetivos hemos logrado establecer las bases teóricas de la desigualdad social en el trabajo, así como las modalidades de las mismas; y, la identificación de los responsables de las políticas públicas de orden social y laboral, para la eliminación gradual de las barreras del Desarrollo. De la misma manera, estamos logrando identificar las causas y consecuencias de la desigualdad en el trabajo y por tanto de toda forma de discriminación.

## ABSTRACT

Everywhere in all the work center, whether Micro, small and medium enterprise, formally or informally, economy of course with differences of degree, is present and still persists, this social phenomenon of inequality at work, greatly affecting millions of human beings in all Peru. The field of labour relations is the center of confluence of labour forces; and, therefore, only place in income to cope with and combat social inequality; especially in its most dramatic expression: the inequality, in their different ways both new and old, even with some progress, despite its persistence. As can be seen, from the entry into force of the international conventions of the ILO, of preference on equality of treatment, remuneration, non-discrimination, etc; countries members of the Organization, which include since its inception, the Peru, has assumed the obligation of the challenges to overcome or at least reduce discrimination at work. They are doing to implement its

policy decisions, including their social choices and the corresponding issuance of two separate legal systems able to limit or prevent all forms of discrimination within the work.

Accordingly, after having proceeded to test our hypotheses of research, we have come to the conclusion of your confirmation, given that in most of the industrial centers of the country, can be seen not only job instability, but also what is most important for the effects of economic growth and national development, the absence of cohesion and social solidarity, ingredients essential for social peace.

In relation to our objectives, we have managed to establish the theoretical basis of social inequality at work, as well as the modalities thereof; and the identification of those responsible for policies public employment, and social order for the gradual elimination of barriers to the development. In the same way, we are getting to identify the causes and consequences of inequality at work and therefore of all forms of discrimination.

## PALABRAS CLAVE

Desigualdad social, discriminación, desigualdad de trato, desigualdad de remuneraciones, desigualdad de género, desigualdad en el trabajo, Convenios Internacionales, normativas jurídicas, etc.

## KEYWORDS

Social inequality, discrimination, inequality of treatment, pay inequality, inequality of gender inequality at work, international conventions, legal regulations, etc.

## INTRODUCCIÓN

Como se aprecia, al haberse constatado las diferentes formas de desigualdad en el trabajo, hemos advertido que en todos los centros de actividad laboral, se dan realidades y aún per-



sisten discriminaciones, de trato, de remuneraciones, de género, que constituyen infranqueables barreras al cambio social y por tanto al crecimiento rítmico antesala del Desarrollo.

En tal virtud, alcanzamos nuestros objetivos al haber elaborado el sustento teórico de la Desigualdad social y de la discriminación en el Trabajo; así como identificar a los responsables de las políticas públicas, sociales y laborales, así como las causas y consecuencias de la Desigualdad y discriminación social y laboral.

En cuanto a las preguntas de investigación debemos afirmar que hemos encontrado adecuadas respuestas.

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. *Objetivos*

- Desarrollar el sustento teórico, de la desigualdad y discriminación social.
- Precisar los términos, clases y modalidades de la desigualdad en el trabajo y por tanto de las diferentes formas de discriminación.
- Identificar al responsable de la elaboración de las políticas sociales y dentro de ellas las políticas laborales con inclusión de las políticas de empleo y pleno empleo.
- Identificas las causas y consecuencias de la desigualdad y por lo tanto de la discriminación en el trabajo.

### 1.2. *Ahora bien formulamos nuestras preguntas de Investigación*

- ¿Qué es la Desigualdad y cada una de sus modalidades?
- ¿Qué es y por qué surge la Discriminación en sus diversas formas?
- ¿Quiénes son los responsables de las políticas públicas, tanto social como laboral?

- ¿Cuáles son las causas y cuales las consecuencias de la Desigualdad y la discriminación tanto social como laboral?

### 1.3. *Justificación*

El tema en cuestión muestra una gran relevancia social, si se tiene en cuenta que en todos los centros laborales del mundo siguen persistiendo y aun aparecen nuevos problemas de desigualdad social y deferentes formas y modos de discriminación en el trabajo.

Los datos estadísticos son preocupantes, por que ponen en evidencia antiguas y nuevas formas de discriminación y desigualdad tanto de trato como de oportunidades en los centros laborales.

Por ello consideramos que se hace necesario, estudiar el sustento teórico de la problemática; toda vez que viene causando inestabilidad social y económica; atentando al mismo tiempo contra la cohesión social y la solidaridad social que debe imperar en la estructura de la sociedad, para fortalecerla y orientarla al desarrollo.

La magnitud y trascendencia del tema, conduce a realizar un estudio empírico social, utilizando los métodos y técnicas de la investigación científica social, al nivel descriptivo y en el marco de un diseño no experimental.

### 1.4. *Delimitación*

- Temática: El contexto terminológico de la Desigualdad y discriminación y sus modalidades
- Espacial: Todo el orbe y en especial su pertinente normativa legal nacional
- Cronológica: Durante le expedición de la normativa legal que comprende los convenios Internacionales, y su correspondiente legislación nacional.



## 2. ELABORACIÓN DEL MARCO TEÓRICO

### 2.1. Breves referencias históricas o marco histórico

Las discriminaciones en el marco de las desigualdades sociales en el trabajo siempre han existido, han venido siendo combatidas, desde sus inicios por la OIT.

En efecto, constituye un hito de referencia lo establecido en el Convenio N° 19 de 1925 del Código Internacional de Trabajo de la OIT, con sede en Ginebra – Suiza, sobre IGUALDAD DE TRATO, respecto a los accidentes del Trabajo; además el Convenio N° 118 de 1962, sobre Igualdad de Trato pero en lo relativo a la Seguridad Social. Así mismo tenemos el Convenio Fundamental N° 100 de 1951 sobre Igualdad de Remuneración, así como el Convenio Fundamental N° 111 de 1958 sobre Discriminación, en lo concerniente al Empleo y Ocupación.

Sin embargo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) no es el único organismo de proyección internacional, que a través del devenir histórico, ha venido elaborando normatividad jurídica en favor de los trabajadores, como es el caso del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Carta Social Europea o el Convenio Europeo para la Protección de los derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales.

No obstante, se ha planteado ciertas incompatibilidades en la normativa internacional, como por ejemplo respecto a la prohibición del trabajo nocturno de la mujer, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea declaró que los Estados miembros deben regirse por el Principio de la Prohibición de tal modalidad de Trabajo. Más tarde se extendió la prohibición del trabajo de mujeres, al sector subterráneo de las minas.

Hay que garantizar a los trabajadores salarios suficientes, relaciones laborales fluidas y adecuadas condiciones de empleo.

### 2.2. Marco Referencial

El fundamento constitucional del razonamiento contrario de la desigualdad está descrito en el artículo 2 inciso segundo de la Constitución Política del Perú de 1993<sup>2</sup>, cuando dispone que toda persona tiene derecho a la Igualdad ante la ley; y, agrega que nadie puede ser discriminado por razón de su origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. Más específicamente, disposiciones pertinentes de códigos de Trabajo como los de Chile, Colombia o Venezuela establecen similarmente “Todos los trabajadores son iguales ante la ley”. Lo que significa que los derechos consagrados a su favor, los protegen sin excepción alguna a todos, y, por lo tanto merecen el mismo tratamiento<sup>3</sup>.

No obstante, estas declaraciones en gran medida son líricas, porque como acontece en la realidad, los trabajadores reciben permanentemente un tratamiento discriminatorio.

Como se aprecia el mundo de las relaciones laborales es el campo propio para combatir toda forma de discriminación, no solo porque todas las personas somos iguales y por lo tanto debemos tener igualdad de oportunidades y de tratamiento en materia de empleo u ocupación; sino porque es prohibido, cualquier distinción exclusión o preferencia basada en motivaciones de raza, sexo, religión, opinión política, origen social que tenga por efecto anular o alterar tal igualdad de oportunidades. Lo mismo acontece con los inmigrantes provenientes en su mayoría de países en vías de desarrollo o de regiones en conflicto, que se constituyen en una “fuerza de trabajo barata y vulnerable”, situación que debe obligar a los gobiernos a elaborar y aplicar políticas que promuevan igualdad de oportunidades y de trato, eliminando toda forma de discriminación que impida el libre ejercicio del trabajo y le otorgue al trabajador y su familia una vida digna<sup>4</sup>.

2 Constitución Política del Perú 5ta Edición Oficial. Editora Perú noviembre 2003

3 CAMPOS RIVERA, Domingo “Derecho Laboral” 7ma Edición revisada y actualizada. Editorial Temis S.A. Bogotá – Colombia 2003. Págs. 188 y sgtes.

4 Asesoría Laboral “Compendio de Derecho Laboral Peruano” Castillo Guzmán, Jorge y otros (eeb) Ediciones Caballero Bustamante S.A.C. 2010, Págs. 221 y Sgtes.



A estas formas “clásicas” de discriminación, se vienen sumando otras que a su vez están apareciendo en estas últimas décadas, como por ejemplo aquellas disposiciones que penalizan a ciertos trabajadores con predisposición genética a generar determinadas enfermedades o aquellos con estilos de vida nada saludables como el son el consumo de tabaco aunque se fume lejos del centro laboral<sup>5</sup>.

Ahora bien, en este nivel de avance es preciso reflexionar sobre un tema de fondo ¿Cuáles son las causas y consecuencias de la Desigualdad y Discriminación en el trabajo?

En efecto, Merton<sup>6</sup> hace referencia a los elementos que integran las estructuras sociales; es decir, los grupos e instituciones sociales, en tanto que los primeros están conformados por dos o más personas e interacción social, y, las segundas como conjuntos de normatividad social constituidas en torno a determinadas realidades sociales. Es aquí donde se establecen las acciones e interacciones sociales de la más diversa índole. Resultando que tales relaciones en su mayoría se desenvuelven de acuerdo a las conductas esperadas; en cambio otras desbordan ese marco produciéndose el caos, el desorden, la anarquía, dentro de un espectro de conducta desviada que de persistir, surge el fenómeno social de la ANOMIA, que es precisamente cuando las normas del control social (control jurídico) ya no se dan abasto para hacer frente al caos social. Es entonces cuando se produce la desconfianza social y por tanto la incertidumbre que conducen a la inestabilidad de la sociedad y por lo tanto el conflicto social, lejos de la solidaridad social y la ausencia de cohesión social.

En este marco de referencia conceptual, las formas y modos de discriminación generan desigualdades socioeconómicas, que “socavan la cohesión social y la solidaridad social”, constituyendo un conjunto de barreras, tanto para el crecimiento económico y por ende para el Desarrollo<sup>7</sup>.

En tal virtud, estos actos discriminatorios se encuentran frecuentemente arraigados en el funcionamiento de los centros laborales, comprometiendo inclusive los VALORES y las NORMAS CULTURALES y SOCIALES, inspiradores y reguladoras de esos grupos e instituciones sociales; toda vez que la discriminación se constituye entre centros laborales formales e informales, aunque en estos últimos pueda adoptar formas más sensibles si se tiene en cuenta que se encuentran al margen de toda forma de protección social<sup>8</sup>.

Hace falta en consecuencia elaborar un nuevo orden normativo, acorde con los principios y derechos fundamentales de los trabajadores.

Finalmente cabe afirmar que el campo de las relaciones laborales es el lugar más adecuado para combatir las diversas formas y modos de discriminación, se hace necesario por tanto valerse de los medios e instrumentos más idóneos para erradicar no solo formas de discriminación, sino también los diferentes matices de desigualdad en el trabajo.

Hay que dinamizar por último las políticas públicas tendiente a la estructuración de políticas nuevas y convencionales, como son las políticas activas de “mercado de trabajo” para diversificarlos y hacerlas más equitativas, potenciando la empleabilidad de los sectores más vulnerables a la discriminación; y, mejorando las condiciones y relaciones de colocación tanto en el empleo público como en el privado, a fin de que podamos obtener que tales mercados funcionen con mayor eficacia<sup>9</sup>.

### 2.3. Marco Conceptual

1. Discriminación en el Trabajo, es tratar a los trabajadores de manera diferente, debido a características que no están relacionadas con sus méritos o los requisitos del puesto

5 Revista de la OIT Oficina Internacional del Trabajo Ginebra “El Trabajo Decente, dentro de atención N° 57, setiembre 2006. También aquí “Disipar el mito del inmigrante”.

6 MERTON, Robert K. Teoría social y Estructura Social General, III Tere TruPress, 1978.

7 Revista de la OIT Oficina Internacional del Trabajo Ginebra “la

OIT a los 90: Trabajar para la justicia social” N° 64, diciembre de 2008.

8 G.H. Camerlynck y G Lyon – Caen, Edición original Droit du Travail 5ta edic.,- Paris 1972. Edic. española 1ra. Edición Madrid 1974.

9 WEBER, Max “Economía y sociedad”, 12ava edición Editorial Fondo de Cultura Económica. México 1998.



de trabajo, como son entre otras: la raza, el color, el género, la religión, el origen social etc.

2. Desigualdad en el Trabajo, alteración de igualdad de oportunidad o de trato.
3. Igualdad de Trato
4. Igualdad de trato
5. Igualdad de Remuneración, entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, por trabajo de igual valor.
6. Mercado de Trabajo, lugar donde converge las ofertas de empleo dentro de un marco cronológico y edades para el trabajo.
7. Convenio (100) fundamental sobre igualdad de remuneración, 1951.
8. Convenio (111) fundamental sobre la discriminación (empleo y ocupación) 1958.
9. Convenio (118) sobre la igualdad de trato (Seguridad Social) 1962.
10. Convenio sobre igualdad de trato (accidentes de trabajo) 1925.
11. Convenio (156) sobre trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, y otros.

En tal virtud, es deber de toda la sociedad luchar por un conjunto de relaciones sin discriminación, en especial, entre hombres y mujeres puesto que todos contribuimos con nuestro trabajo a la construcción de la sociedad. En consecuencia todos debemos recibir de ella un tratamiento igualitario. Todos somos iguales, por lo tanto, todos debemos tener igualdad de oportunidades y de tratamiento específicamente en el campo de las relaciones laborales (empleo u ocupación).

### 3. HIPÓTESIS DEMOSTRADA EN EL ESTUDIO

Constituyendo las hipótesis, proposiciones formuladas solo en el nivel DESCRIPTIVO nos atenemos a dos situaciones de hecho que acontecen en la realidad: primero que efectivamente tales discriminaciones en el marco de la desigualdad social, tanto de trato, como de remuneraciones, género, nacionalidad y otros, se dan reiteradamente en el campo de las relaciones laborales; y, segundo, que tales fenómenos aparecen registrados en las estadísticas nacionales<sup>11</sup>. Esta cruda realidad afecta a miles de trabajadores en cada uno de los sectores productores de bienes y/o servicios, constituyendo barreras infranqueables al crecimiento económico y por tanto al Desarrollo Nacional.

Esta situación desestabiliza la sociedad frente a la ausencia de cohesión y solidaridad social.

Situación similar ocurre respecto a las otras diferentes formas y modos de Discriminación en el trabajo, tanto en sus versiones antiguas como nuevos. Semejantes hechos atentatorios contra la dignidad, el honor, la libertad e incluso la vida de los trabajadores, constituyen verdaderos actos agresivos contra sus derechos fundamentales

### 4. MÉTODOS Y TÉCNICAS UTILIZADOS

Hemos seguido rigurosamente todas las etapas de la investigación que corresponde a este trabajo.

1. Tema
2. Planteamiento del problema
3. Objetivos, Justificación
4. Preguntas de Investigación
5. Marco Teórico
6. Formulación de Hipótesis
7. Decisión del diseño

10 BRONSTEIN, Arturo. Derecho Internacional del Trabajo. Editorial Astrea, Bs. Aires 2013. Págs. 78 y Sgtes.

11 Instituto Nacional de Estadística e Investigación INEI. Publicaciones 2013-2014, Lima – Perú.



8. Recolección de datos
9. Análisis de datos
10. Informe final.

## 5. EXPOSICIÓN, SISTEMATIZACIÓN EN INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS LOGRADOS

Definitivamente las diferentes formas y modos de Discriminación (de género, de trato, de remuneraciones y otros) en el campo de las relaciones laborales, mantienen y generan las grandes desigualdades sociales desde la época de la post-Revolución Industrial debido a que expidieron y/o promulgaron disposiciones legales inadvertidas o carentes de estudio previo de la realidad social a la cual debían regular, tanto en el mundo de las relaciones como en el de las condiciones de trabajo. Resultando que tales disposiciones, solo quedaron como normatividad vigente y muchas veces obsoletas; pero sin mayor EFICACIA que es precisamente el requisito sine qua non de las buenas o adecuadas leyes a la realidad que regulan. Con razón el profesor Vascuñan<sup>12</sup> decía “..Demasiadas leyes...”; y nosotros decimos demasiadas malas leyes, más malas que buenas; las malas leyes se abrogan con el devenir del tiempo, sin embargo tales leyes deben derogarse ya sea tácita o expresamente<sup>13</sup> para dar paso a la eficacia de la ley. Este fenómeno social ha venido aconteciendo a través del sentido mismo de la historia presentando aun, y lo que es más grave, apareciendo nuevas formas de discriminación, como las que se han anotado en el estudio, causando frustraciones cuando no desasosiego y quebrantamiento de la paz social por ausencia de cohesión y solidaridad social, propio de la inestabilidad de la sociedad, serias barreras para el crecimiento económico y por tanto para el Desarrollo Nacional.

12 VASCUÑAN, Anibal, el insigne maestro decía en sus conferencias de la Universidad de Buenos Aires, tales frases lapidarias

13 Recordemos, la abrogación se produce por el tiempo cuando las leyes denominadas “malas” simplemente quedan en desuso; en cambio la derogación tácita ocurre cuando el texto de la ley posterior es contrario al texto de la ley anterior, quedando para la derogación expresa, clara e explícitamente la decisión por parte del legislador, cuando por ejemplo la propia ley dice, derogase tal o cual ley, entonces ipso-facto, la ley queda sin efecto legal alguno, es el caso de esta última.

Hay que señalar por otra parte, que todavía subsisten serias restricciones al goce de los derechos sociales, por parte de ciertos trabajadores: caso de los extranjeros, los menores relativos en el trabajo agrícola, los trabajadores especializados etc, no obstante el principio de la igualdad de trato (salario y condiciones de trabajo). Estas discriminaciones que subsisten deben ABOLIRSE, mediante “tratos bilaterales”. Por lo demás la Convención N° 17 sobre los trabajadores emigrantes está fundada en el rechazo de cualquier forma de discriminación.

Por otra parte el Preámbulo de la Constitución Francesa de 1948<sup>14</sup> al que remite su Constitución actual, garantiza a la mujer en todos los ámbitos laborales, unos derechos iguales a la del hombre. Este principio de no discriminación le augura el libre acceso al trabajo, con las mismas condiciones de trato y de remuneración.

Del mismo modo, el Tratado de Roma prescribe, en el marco de la armonización de los sistemas sociales, la progresiva “igualación” de los salarios masculinos y femeninos en el interior de la Comunidad Europea. Pensamos por eso que estas formas de previsión social deben extenderse a la mayor parte de los países latinoamericanos y en especial al Perú vía tratados bilaterales, Acuerdos o Convenciones.

Por último, debemos puntualizar el hecho de subordinar el empleo de un trabajador a la condición de que no se oficie o deje de forma parte de un determinado sindicato. Como se aprecia resulta pues esta reflexión, una de las hipótesis en que la negativa a contratar constituiría una ilegalidad. Es decir la práctica de las “listas negras” que a todas luces es ilícita.

Todos estos hechos que aparecen en el resultado de nuestra investigación, afectan decididamente, los derechos fundamentales de los trabajadores.

14 Constitución Francesa de 1946 y sus concordancias con la Constitución anterior y con la actual,



## 6. APLICACIÓN PRÁCTICA DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea (TJCE), ha causado un impacto muy considerable en la progresiva eliminación de la DISCRIMINACIÓN de Trato y la Discriminación Salarial entre hombres y mujeres, en lo concerniente al acceso al empleo, la formación y promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

En tal virtud, ahora que conocemos las causas de las diferentes formas de DISCRIMINACIÓN social, las mismas que no solo son el resultado de un proceso histórico social, sino también propiamente de raigambre sociológico, al haber alterado la estabilidad de la sociedad, frente a la ausencia de cohesión y solidaridad social; no cabe la menor duda que los resultados de nuestra investigación deben ser tomados en cuenta en su plenitud, a fin de que las conductas discriminatorias tanto en su modalidad de trato, como de género, de remuneraciones y otros, sean eliminados sucesivamente del acontecer social, en el campo de las relaciones y condiciones laborales.

Es evidente que tras de estas acciones debe ir expidiéndose sendas disposiciones legales que restrinjan, limiten, prohíban o extingan definitivamente todo tipo de discriminación en el campo de las relaciones laborales.

Sobre la base de estas formas de discriminación, es factible también combatir aquella basada en otras motivaciones, tales como el origen racial o étnico, la religión o credo, la discapacidad, la edad o la preferencia sexual, que de hecho ocurre en la realidad social diaria específicamente en el campo de las relaciones laborales objeto de nuestro estudio de investigación. Con relación a estos últimos casos como son las uniones estables con otras personas del mismo sexo de conformidad con la Ley alemana del 16 de febrero del 2001, el Tribunal Laboral de Hamburgo concluyó que efectivamente existía discriminación por motivos de preferencia sexual, por cuanto la Ley se encontraba en conflicto con el Derecho de la Comunidad Europea (C.E). Como se aprecia el quid de la

cuestión, consistía en delimitar, si la negativa a tratar en situación de igualdad a las personas de distinto sexo unidos por el régimen del matrimonio, y a las parejas de homosexuales registrados, como una unión estable, era o no coherente. Situaciones homólogas se dan en hechos discriminatorios por razón de las demás motivaciones señaladas en el presente comentario.

En consecuencia, todos aquellos hechos discriminatorios basados en cualquiera de las motivaciones, deben ser radicalmente combatidos por las disposiciones tanto sustantivas como adjetivas de nuestro sistema jurídico laboral, el cual por cierto debe expedirse permanentemente, en respuesta a tales hechos discriminatorios, que atentan profundamente contra los derechos fundamentales de los trabajadores.

## 7. CONCLUSIONES

1. La desigualdad social es una característica universal de la sociedad.
2. La discriminación en el empleo es tratar a las personas de manera diferente debido a características que no están relacionadas con sus méritos o los requisitos del puesto de trabajo.
3. Las causas de la desigualdad social están en la propia naturaleza de la sociedad; diríamos que es un concepto paralelo a la diferenciación social, en tanto que ésta, es al mismo tiempo también una característica universal de la sociedad.
4. En cambio las causas de la DISCRIMINACIÓN radican en las decisiones, conductas, o actitudes de los propios interesados con determinados poderes de decisión, en el campo de las relaciones humanas; y, más específicamente de las relaciones laborales.
5. Detectando las causas de la discriminación social, en el marco de la desigualdad en el mundo del trabajo, se termina el impacto para la fuerza laboral del Perú, advirtiendo un claro obstáculo al crecimiento económico y por tanto al desarrollo nacional.



6. Las diferentes formas y modos de discriminación en el trabajo, tanto antiguas como nuevas, aún persisten, actuando además como un claro atentado contra los derechos fundamentales de los trabajadores.
7. La discriminación en el trabajo puede darse en contextos diferentes y en forma muy diversa. Puede afectar a los trabajadores por sexo, raza, origen social, religión u otros.
8. La discriminación en el trabajo deniega oportunidades y priva a la sociedad de los aportes que podrían dar esos trabajadores.
9. El principio de igualdad en el trabajo significa que todos los trabajadores tengan las mismas oportunidades para adquirir plenamente los mismos derechos.
10. Para empezar a acabar con la discriminación, hay que comenzar por eliminar las barreras que niegan la igualdad de oportunidades, garantizando en cambio, la igualdad de acceso a la Educación y demás derechos fundamentales.

## 8. RECOMENDACIÓN

Es necesario llevar a cabo Proyectos de Investigación cíclicos sobre el tema en cuestión, difundiendo a nivel nacional, con el fin de apreciar la incidencia y/o frecuencia de los índices discriminatorios en el campo de las relaciones laborales, y, de este modo imponer las acciones correctivas necesarias, hasta su eliminación total.

## 9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asesoría Laboral “Compendio de Derecho Laboral Peruano” Castillo Guzmán, Jorge y otros (eeb) 2010, Ediciones Caballero Bustamante S.A.C. Págs. 221 y Sgtes.
- BRONSTEIN, Arturo. Derecho Internacional del Trabajo. Editorial Astrea, Bs. Aires 1013. Págs. 78 y Sgtes.
- CAMPOS RIVERA, Domingo. 2003. “Derecho Laboral” 7ma Edición revisada y actualizada. Editorial Temis S.A. Bogotá – Colombia Págs. 188 y sgtes.
- Constitución Política del Perú. 5ta Edición Oficial. Editora Perú, noviembre 2003.
- Constitución Francesa de 1946 y sus concordancias con la Constitución anterior y con la actual.
- Instituto Nacional de Estadística e Investigación INEI. Publicaciones 2013-2014, Lima.
- G.H. Camerlynck y G Lyon – Caen. 1974. Edición original Droit dy travail, 5ta edic. Paris 1972. Edición española 1ra. Edición, Madrid
- MERTON, Robert. 1978. Teoría Social y Estructura Social General, Ill theTruPress,
- Revista de la OIT Trabajo Oficina Internacional del Trabajo Ginebra “El Trabajo Decente, dentro de atención N° 57, setiembre 2006. También aquí “Dispar el mito del inmigrante”.
- Revista de la OIT Oficina Internacional del Trabajo Ginebra “la OIT a los 90: Trabajar para la justicia social” N° 64, diciembre de 2008.
- VASCUÑAN, Aníbal, el insigne maestro decía en sus conferencias de la Universidad de Buenos Aires, tales frases lapidarias
- WEBER, Max. 1998. “Economía y sociedad”. 12ª edición. Fondo de Cultura Económica. México.