

# UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

## ESCUELA DE POST-GRADO



**“FACTORES JURÍDICO LABORALES QUE CONDICIONAN LA DISCRIMINACIÓN EN LA CONTRATACION DE PERSONAL EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DEL DISTRITO DE JULIACA, PROVINCIA DE SAN ROMÁN, REGIÓN PUNO. 2008”.**

**TESIS**

Presentada por el bachiller:

**JESÚS MANUEL CRUZ CERVANTES**

Para optar el Grado Académico de  
Magíster en Derecho Constitucional

**AREQUIPA- PERÚ**

**2008**

A mis hijos, por el amor que les tengo

Jesús.

## ÍNDICE

**RESUMEN**

**SUMMARY**

**INTRODUCCIÓN**

### **CAPÍTULO ÚNICO**

<b>RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>13</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>62</b>
<b>SUGERENCIAS.....</b>	<b>66</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>67</b>
<b>ANEXO 1 PROYECTO DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>71</b>
<b>ANEXO 2 INSTRUMENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>123</b>

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: "Factores Jurídico Laborales que condicionan la discriminación en la contratación de personal en las empresas privadas del Distrito de Juliaca, Provincia de San Román, Región Puno. 2008; presenta los indicadores de: personal, ciudadano, profesional para la variable de estudio modalidades formativas laborales.

Los objetivos planteados fueron:

- a. Conocer el sistema de regulación jurídico laboral en relación a convocatoria y selección de personal.
- b. Describir las formas de discriminación laboral en la convocatoria y selección de personal en las empresas privadas del distrito de Juliaca.

La hipótesis planteada fue:

Dado que las normas jurídicas laborales son las que rigen el sistema de contratación de personal en los centros laborales a fin de proteger y garantizar igualdad de derechos de la población económicamente activa.

Es probable que la ausencia de un sistema de regulación jurídico laboral en relación a la convocatoria y selección de personal condicione la discriminación en la contratación de personal en las empresas del sector privado del distrito de Juliaca.

Y la técnica que se utilizó para el desarrollo de la investigación fue la encuesta.

Como producto de la investigación se arribó a los resultados siguientes:

El medio más utilizado por los empleadores de las empresas del sector privado de Juliaca en la convocatoria al proceso de selección de personal ofrece un acceso restringido dirigido a entornos selectivos (familiares y/o amistades) contradiciendo el D.L. Nro. 26772 que prohíbe la difusión de vacantes en forma discriminatoria.

En el proceso de convocatoria y selección de personal de estas empresas, intervienen dos tipos de requisitos: los relacionadas con la productividad como la educación, experiencia laboral, capacitación y aquellas no relacionadas con factores de productividad como son: el sexo, edad, presencia (talla, contextura, raza, color de la piel, etc.); siendo estos últimos los requisitos que más prevalecieron en los procesos que participaron los trabajadores. Así, la mitad “siempre” o “casi siempre” se sintió discriminado; ya que “raras veces” o “nunca” fueron transparentes dichos procesos, lo que les implicó pérdida de tiempo, gasto económico e impacto emocional; siendo el sector educativo donde se da una mayor práctica discriminatoria.

Las normas que rigen el proceso de selección de personal en las empresas del sector privado de la ciudad de Juliaca responden a criterio de las propias empresas y no a requerimientos ocupacionales. Es así que la ausencia de normas jurídico laborales y de reglas procesales que regulen la convocatoria y selección de personal en el sector privado tienden a reducir los sistemas de protección laboral, favoreciendo y haciendo que la población trabajadora sea más vulnerable a la discriminación, cuyas víctimas no denuncian los casos por cuanto los procesos judiciales son largos y costosos,

no compensando; así mismo el derecho consuetudinario utilizado para reglamentar y resolver los conflictos, por su ineficiencia refuerza la discriminación laboral.

Las variables discriminatorias que tienen más peso para los empleadores en el proceso de selección de personal, son la edad; presencias y “sexo”. La preferencia de los empleadores por personal joven esta influenciada por la legislación laboral que favoreció la contratación de mano de obra barata y joven, por medio de la Ley 28518 que contempla las Modalidades Formativas Laborales de Aprendizajes, entre ellas las Practicas Pre-profesionales y profesionales, Capacitación laboral juvenil y Actualización reinserción laboral.

Finalmente, es muy reducido el porcentaje de trabajadores que denuncian esta situación, por ello se afirma que la impunidad de la discriminación laboral se ve favorecida por el desconocimiento de sus derechos y el temor a la denuncia; además de las escasas posibilidades de acudir al órgano jurisdiccional para recibir una reparación; otorgando al empleador unos derechos omnipotentes en la contratación de su personal dependiente.

Desarrollada la investigación y de acuerdo con lo planteado en la hipótesis, podemos afirmar que se han alcanzado los objetivos previstos.

## SUMMARY

The present work of investigation titled: "Legal factor a Labor that condition the Discrimination of personnel in the deprived companies of the district of Juliaca - Puno. 2008; it presents the indicators of: personnel, citizen, professional for the pre-work practical variable of study of laboral modals formative.

The established objectives were:

- a. To know the legal labor system regulation in relation to call and selection of personnel.
  - b. To describe the forms of labor discrimination in the invitation and selection of personnel in the private companies of the district of Juliaca.
- The established hypothesis were:

Since the legal labor norms are those that govern the system of hiring of personnel in the labor centers in order to protect and to guarantee equality of rights of the economically active population.

It is probable that the absence of a legal labor system regulation in relation to the invitation and selection of personnel conditions the discrimination in the hiring of personnel in the companies of the private sector of the district of Juliaca.

And the technique that was used for the development of the investigation was the survey.

As a result of the investigation we arrived to the following results:

The means used by the employers of the companies of the private sector of Juliaca in the invitation to the process of selection of personnel offer a restricted access directed to selective surroundings (familiar and/or friendships) contradicting the D.L Nro. 26772 that prohibits the diffusion of vacancies in discriminatory form.

In the process of inviting and selection of personnel of these companies, two types of requirements take part: the related ones to the productivity like the education, labor experience, qualification and those which are not related to productivity factors eg: sex, age, are present at (it charts, contexture, race, color of the skin, etc.); being these last requirements that but prevailed in the processes that the workers participated. Thus,

half “always” or “almost always” felt discriminated; since “rarely” or “never” these processes were transparent, which implied to them lost of time, economic cost and emotional impact; being the educative sector where a discriminatory practice major occurs more.

The norms that govern the process of selection of personnel in the companies of the deprivate sector of the city of Juliaca responds to their own criterio and not to occupational requirements. It is so the absence of legal labor norms and procedure rules that regulate the invitación and selection of personnel in the private sector tends to reduce the systems of labor protection, favoring and causing that the population worker is more vulnerable to the discrimination, whose victims do not denounce the cases and neither they have the possibility of enjoying a repair via judicial; also the customary right is used to regulate and to solve the conflicts, by its inefficiency reinforces the labor discrimination.

The discriminatory viciables that have more weight for the employers in the process of selection of personnel, are the age; presences and “sex”. The preference of the employers young personnel this is influenced by the labor legislation that favored the hiring of cheap and young manpower, since Legislative Decree 728 created the modalities of hiring of Professional Pre Practices, Youthful Labor Hiring and Contracts of Learning.

Finally, the percentage of workers is very reduced who denounce this situation, for that reason we affirms that impunity of the labor discrimination is favored by the ignorance of its rights and the fear of denunciatory; besides the little possibilities of receiving a repair; granting to the employer omnipotent rights in the hiring of its dependent personnel.

Developed the investigation and in agreement with the raised thing in the hypothesis, we can affirm that the pre-selected targets have been reached

## INTRODUCCIÓN

Señor PRESIDENTE DEL Jurado

Señores Miembros del Jurado:

Pongo en consideración el presente trabajo de investigación titulado:

“FACTORES JURÍDICO LABORALES QUE CONDICIONAN LA DISCRIMINACION EN LA CONTRATACION DE PERSONAL EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DEL DISTRITO DE JULIACA, PROVINCIA DE SAN ROMÁN, REGION PUNO. 2008”.

En Perú, uno de los principales problemas que enfrenta la población esta relacionado con la disponibilidad y la calidad del empleo. El análisis de la discriminación en el mercado de trabajo cobra especial relevancia, ya que la desigualdad de oportunidades y de trato constituye una forma de exclusión que agrava el desempleo y subempleo de miembros de ciertos grupos sociales. Cada día es más urgente combatir la discriminación en el trabajo en un mundo donde la desigualdad y la inseguridad se acentúan de manera manifiesta.

La discriminación cierra puertas a algunas ocupaciones e incluso al empleo en general, y puede motivar que la gente no sea retribuida por su mérito sino en función de su sexo, el color de su piel o su extracción social. Este fenómeno genera desventajas sociales y económicas que, a su vez, entrañan ineficacia y unos resultados inicuos.

En general se acepta que, a pesar de que la no discriminación e igualdad de oportunidades debería existir en todos los ámbitos, éste no siempre es el caso; existen instrumentos jurídicos que han tratado de abordar este problema en el contexto local, nacional e internacional; sin embargo, las diferencias de oportunidades, fruto de arbitrariedades y distinciones improcedentes, siguen estando presentes en el contexto laboral.

La discriminación en el mercado de trabajo resulta particular porque el empleo, además de ser un medio de generación de ingresos, es un medio de desenvolvimiento de la persona. Así, el ser excluido de las oportunidades laborales no sólo restringe la libertad de las personas para poner en práctica sus potencialidades profesionales, sino que también limita su desarrollo personal y genera un campo abierto a actividades que tienen efectos sociales negativos.

Las desigualdades en el acceso a las oportunidades laborales pueden expresar diferencias en la calificación y en la capacidad productiva del trabajador, pero también pueden ser un reflejo de prejuicios en contra de determinados grupos sociales con un cierto color de piel o sexo, independientemente de su educación, experiencia laboral o habilidades. Si estas disparidades se deben a diferencias en la productividad, el mercado de trabajo estaría operando de forma eficiente. Si estas diferencias, al contrario, fueran producto de consideraciones basadas principalmente en características personales como la raza, el sexo, la edad, la contextura o el

estado civil, el mercado de trabajo estaría discriminando y, por lo tanto, produciendo resultados sub-óptimos e ineficientes.

El presente trabajo de tesis está organizado en un capítulo único que contiene los resultados obtenidos en el proceso de la investigación, debidamente sistematizados y ordenados en relación a los indicadores y variables por cuadros estadísticos con su respectiva interpretación, teniendo como base de estudio: La participación en la convocatoria para acceder a un puesto de trabajo, número de veces que participó en una convocatoria, opinión de la frecuencia del proceso de selección es transparente, frecuencia en que se sintió discriminado, principales causas por la que considera que fue discriminado, opinión sobre el sector donde considera existe mayor discriminación, principal medio por la que se entero de la convocatoria, normas de selección de personal, forma en que afecta la falta de normas legales en la selección de personal, criterios que asumen las empresas para seleccionar personal, opinión sobre las normas que ejecutan en la convocatoria, culminación del proceso de selección, opinión sobre prevalencia del nivel de calificación ocupacional, esta de acuerdo con el mecanismo de selección, número de denuncias efectuadas en el Ministerio de Trabajo y por último motivo de denuncias de discriminación en la contratación de personal, todos relacionados dentro del contexto del régimen laboral privado del Distrito de Juliaca.

Al finalizar el trabajo se presentan las conclusiones y sugerencias, como producto del desarrollo del mismo; así como la bibliografía y anexos correspondientes.

El autor.



## **CAPITULO UNICO**

### **RESULTADOS DE LA INVESTIGACION**

A continuación se presentan los resultados obtenidos a partir del proceso de recolección de datos sobre los: FACTORES JURÍDICO LABORALES QUE CONDICIONAN LA DISCRIMINACIÓN EN LA CONTRATACION DE PERSONAL EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DEL DISTRITO DE JULIACA, PROVINCIA DE SAN ROMAN, REGION-PUNO, 2008. a través de cuadros estadísticos debidamente tabulados e interpretados.

En relación a la distribución por sexo de los encuestados, el 68% son varones y el porcentaje restante de 32% son mujeres. Así, el puesto en el que se desempeñan se encuentra en la categoría de Profesionales 21%, Empleados 49% y el 30% son obreros u empleados de servicio.

**CUADRO N° 01****PARTICIPACIÓN EN CONVOCATORIA PARA ACCEDER A UN  
PUESTO DE TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO**

	<b>F</b>	<b>%</b>
SI	132	83
NO	21	13
Sin Información	6	4
<b>TOTAL</b>	<b>159</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Elaborado por el investigador.  
Juliaca - 2008.

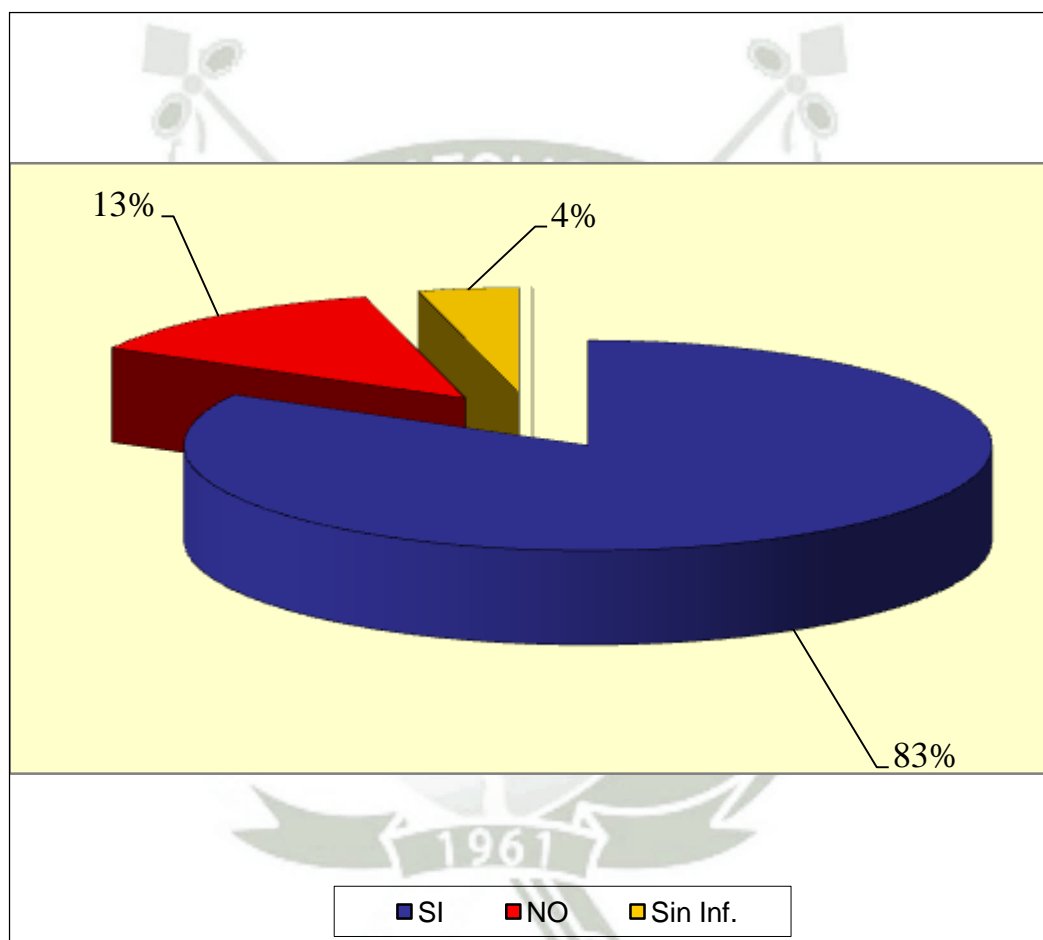
**INTERPRETACIÓN:**

En el presente cuadro estadístico se aprecia que el 83% de los trabajadores encuestados afirman que han participado de las convocatorias para cubrir alguna vacante en un trabajo en el sector privado; en tanto que solo un 13% no ha participado de alguna convocatoria y el 4% no dio información al respecto.

Se precisa que la gran mayoría de los trabajadores encuestados afirmaron que participaron de alguna convocatoria para cubrir alguna vacante en un trabajo del sector privado; esto en coherencia a la realidad laboral de nuestro país, caracterizado por la escasez de fuentes de trabajo o la disminución progresiva de la oferta de empleo, la desocupación y la elevada demanda por ingresar a un puesto de trabajo.

**GRÁFICO N° 01**

**PARTICIPACIÓN EN CONVOCATORIA PARA ACCEDER A UN  
PUESTO DE TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO**



**FUENTE:** Elaborado por el investigador.  
Juliaca - 2008

**CUADRO N° 02****NÚMERO DE VECES QUE PARTICIPÓ EN UNA CONVOCATORIA PARA  
ACCEDER A UN PUESTO DE TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO**

	<b>F</b>	<b>%</b>
1 a 2 veces	92	70
3 a 4 veces	20	15
5 a 6 veces	12	9
7 a más	5	4
Sin información	3	2
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Elaborado por el investigador.  
Juliaca - 2008.

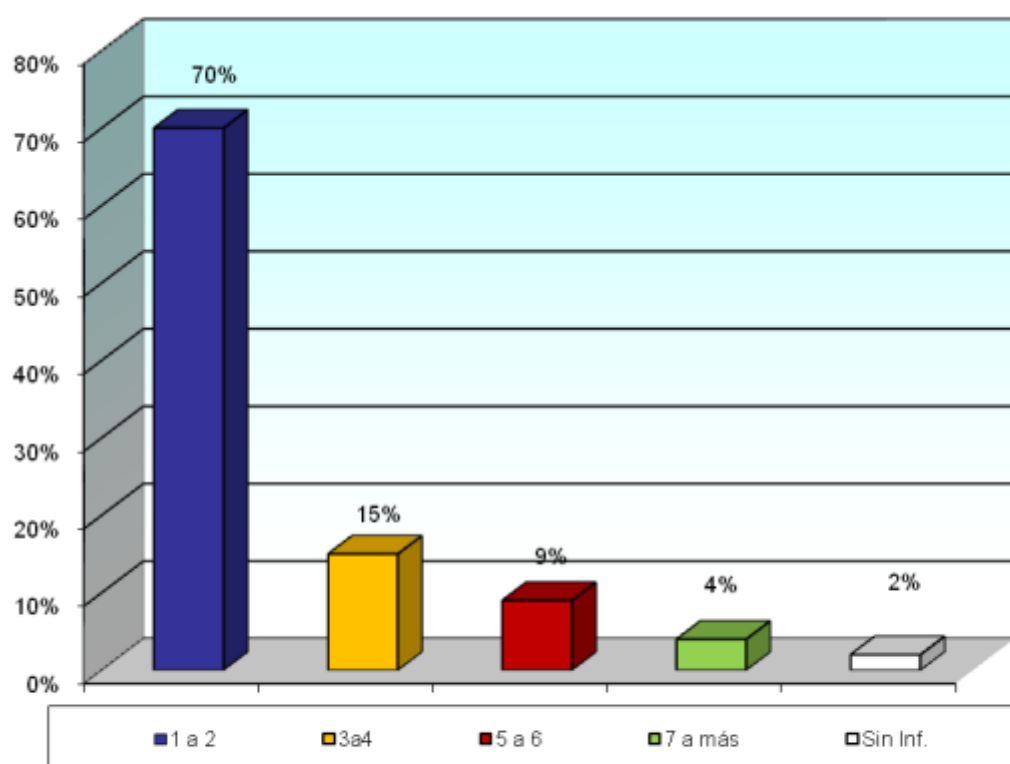
**INTERPRETACIÓN:**

Se aprecia en el presente cuadro estadístico que la mayoría de trabajadores o el 70% participaron de 1 a 2 veces en algún proceso de selección de personal; en tanto que el 15% participó entre 3 y 4 veces y en menores porcentajes 9% y 4% participaron de 5 a 6 o entre 7 y más veces, respectivamente.

Entonces se precisa que el promedio de participación de los trabajadores en procesos de selección de personal en empresas o instituciones del sector privado fue entre uno a dos veces mayoritariamente, esto en la medida que en el sector privado los posibles sueldos sean mejores que en el sector público.

**GRÁFICO N° 02**

**NÚMERO DE VECES QUE PARTICIPÓ EN UNA CONVOCATORIA PARA  
ACCEDER A UN PUESTO DE TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO**



**FUENTE:** Elaborado por el investigador.  
Juliaca - 2008.

**CUADRO N° 03****OPINIÓN DE LA FRECUENCIA EN QUE EL PROCESO DE SELECCIÓN Y  
LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL ES TRANSPARENTE**

<b>FRECUENCIA</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Siempre	--	--
Casi siempre	29	22
A veces	26	20
Raras veces	40	30
Nunca	31	23
Sin información	6	5
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Elaborado por el investigador.  
Juliaca - 2008.

**INTERPRETACIÓN:**

A opinión del 22% de los trabajadores y según su experiencia de participación proceso de selección y contratación de personal “casi siempre” es transparente; en tanto que la mitad de los trabajadores encuestados; ósea el 50% opinó que solo “a veces o raras veces” este proceso es transparente, lo que es indicativo de que no se cumplen las normas establecidas para tal fin. Cabe señalar que en ningún caso los trabajadores opinaron que el proceso de selección y contratación “siempre” es transparente.

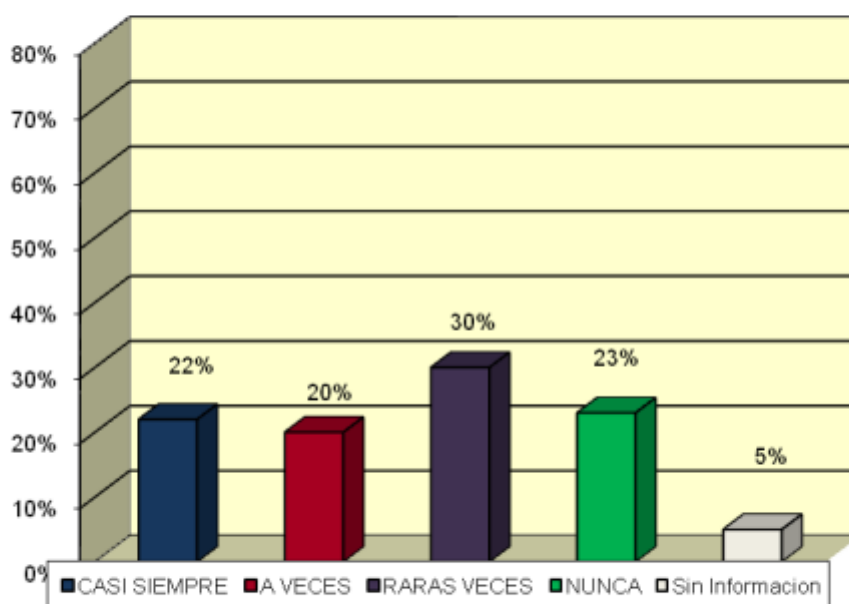
Por otro lado, casi la cuarta parte o el 23% de los trabajadores señalaron abiertamente que los procesos de selección y contratación de personal en el

sector privado “nunca” es transparente, haciendo entrever la existencia de parcialismo, favoritismo o que se ajusta a conveniencias e intereses personales e institucionales.



**GRÁFICO N° 03**

**OPINIÓN DE LA FRECUENCIA EN QUE EL PROCESO DE  
SELECCIÓN Y LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL ES  
TRANSPARENTE**



**FUENTE:** Elaborado por el investigador.  
Juliaca - 2008.

**CUADRO N° 04****FRECUENCIA EN QUE SE SINTIÓ DISCRIMINADO AL POSTULAR A  
ALGUN PUESTO DE TRABAJO PARA CUBRIR UNA VACANTE EN EL  
SECTOR PRIVADO**

<b>FRECUENCIA</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Siempre	26	20
Casi siempre	40	30
A veces	20	15
Raras veces	10	07
Nunca	21	13
Sin información	16	15
<b>TOTAL</b>	132	100

**FUENTE:** Elaborado por el investigador.  
Juliaca - 2008.

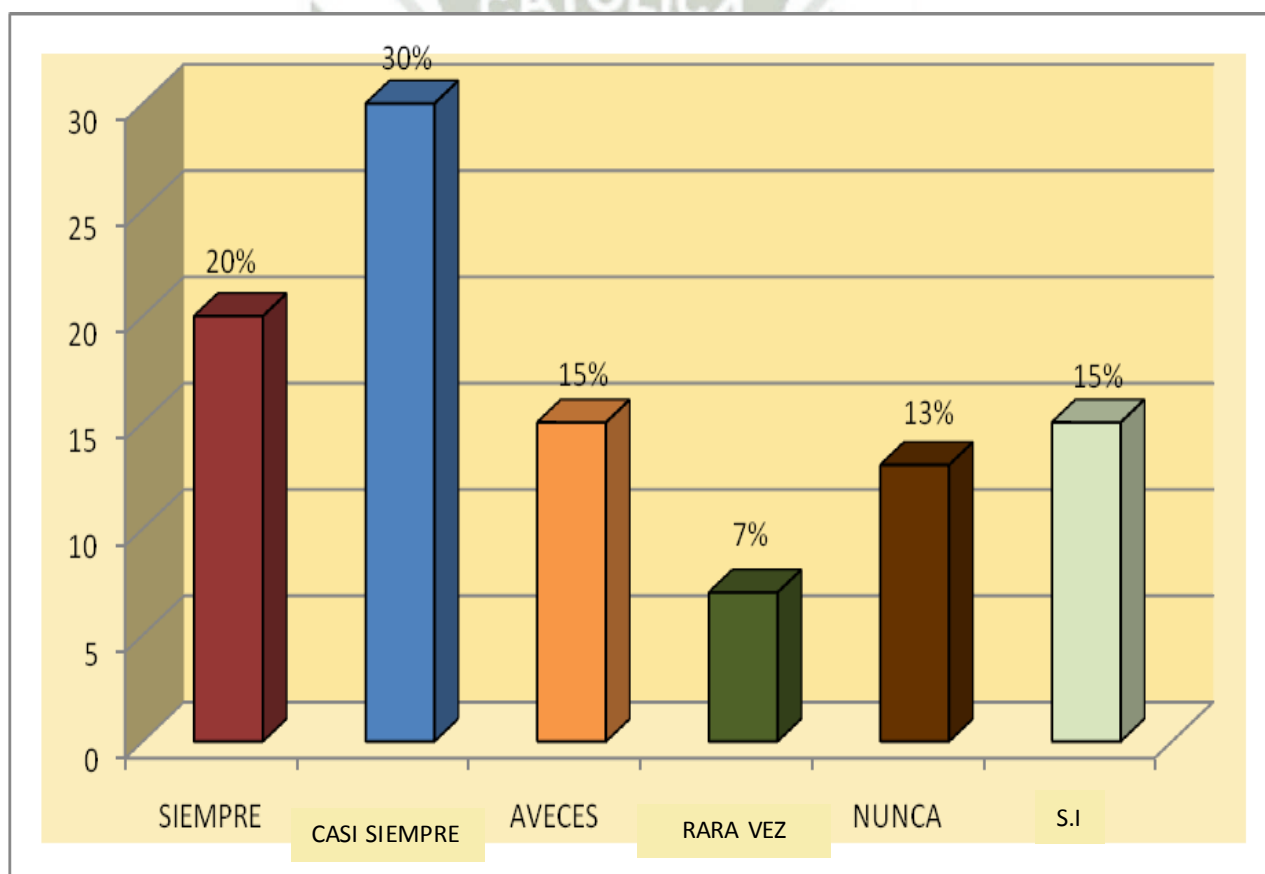
**INTERPRETACIÓN:**

Al indagar a los trabajadores encuestados sobre la frecuencia con que se ha sentido discriminación al postular a un puesto de trabajo para cubrir una vacante, casi las tres cuartas partes o el 72% contestó afirmativamente, del cual el 50% manifestó que “siempre” o “casi siempre” se han sentido discriminado; mientras que el 15% “a veces” y “raras veces” el 7%.

Se comprueba que la mayoría de los trabajadores al postular a un puesto de trabajo en el sector privado tuvo que hacer frente a vacantes con contenido discriminatorio ya que estas convocatorias estuvieron sesgadas.

**GRÁFICO N° 04**

**FRECUENCIA EN QUE SE SINTIÓ DISCRIMINADO AL POSTULAR A  
ALGUN PUESTO DE TRABAJO PARA CUBRIR UNA VACANTE EN EL  
SECTOR PRIVADO**



**CUADRO N° 05****PRINCIPALES CAUSAS POR LAS QUE CONSIDERA FUE DISCRIMINADO**

CAUSAS	F	%
Sexo	21	16
Edad	38	29
Presencia	35	26
Idioma	3	2
Religión	5	4
Discapacidad	13	10
Ninguno	9	7
Sin Información	8	6
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Elaborado por el investigador.  
Juliaca - 2008.

**INTERPRETACIÓN:**

Al indagar a los trabajadores encuestados respecto a la principal causa por la que considera que fue discriminado por la edad Al respecto, consideramos que una de las variables que puede influenciar la preferencia de los empleadores se debe, entre otros factores a que la legislación laboral esta favoreciendo la flexibilización en el mercado laboral, a través de la Ley Nro. 28518 que creo las Modalidades Formativas Laborales. Esta modalidad de

participación permite a los empleadores contar con mano de obra barata y joven).

La segunda causa de discriminación mas importante en los trabajadores encuestados es la presencia, según el 26%. Los empleadores entienden por buena presencia una persona que presente las siguientes características: “arregladitas”, “tez blanca”, “buena imagen”, “buenas condiciones físicas”, “delgadas”, “estatura alta” y contextura física “finita”, entre otros; por lo tanto: la raza a la que pertenecen, el color de piel oscuro, los rasgos físicos, son motivo de discriminación. Esta es una variable subjetiva, cuya discriminación se ejerce al momento de la entrevista y que al parecer casi siempre va de la mano con la edad y el sexo femenino.

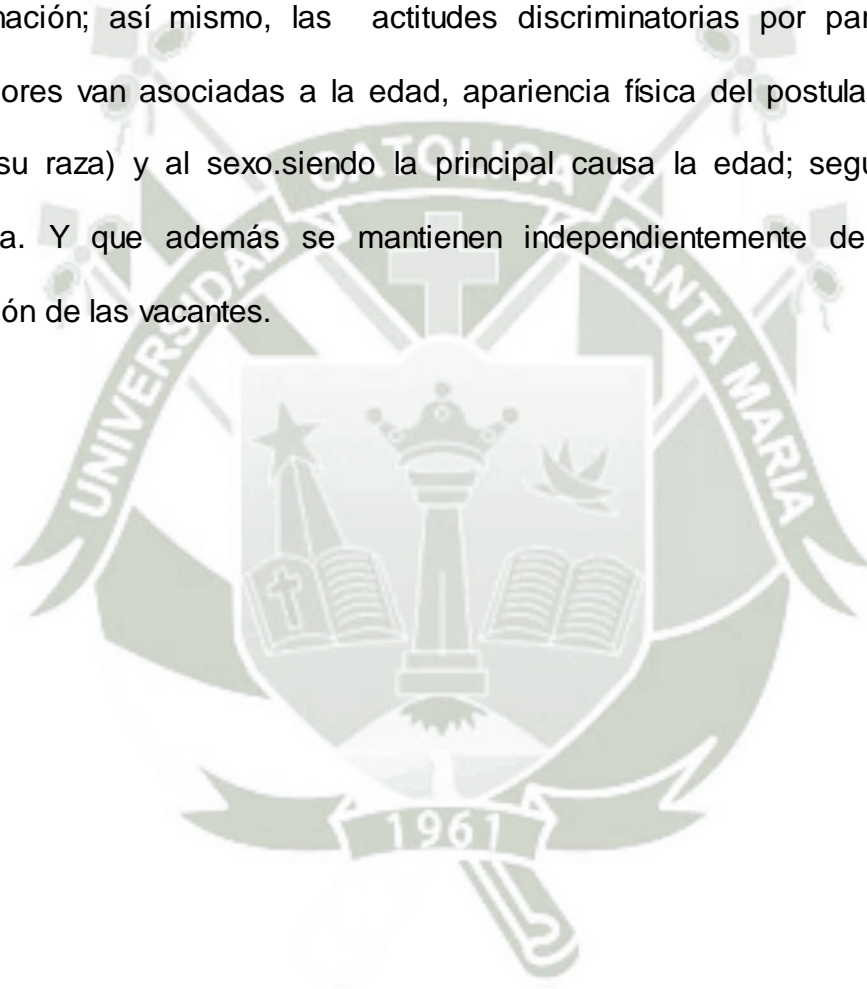
El sexo es la tercera causa de discriminación contra el sexo femenino mas frecuente con un 16%, evidenciándose rasgos de segregación ocupacional por sexo, demostrándose que el sector femenino, comparativamente con el masculino, no disfrutan de la igualdad de oportunidades

Por otro lado, el para el 10% la principal causa por la que fue discriminado al postular a un puesto de trabajo, es la incapacidad que padece, comprobándose que pese a las disposiciones legales existentes que reivindicar los derechos de los minusválidos par su acceso al campo laboral, persiste la discriminación para estas personas.

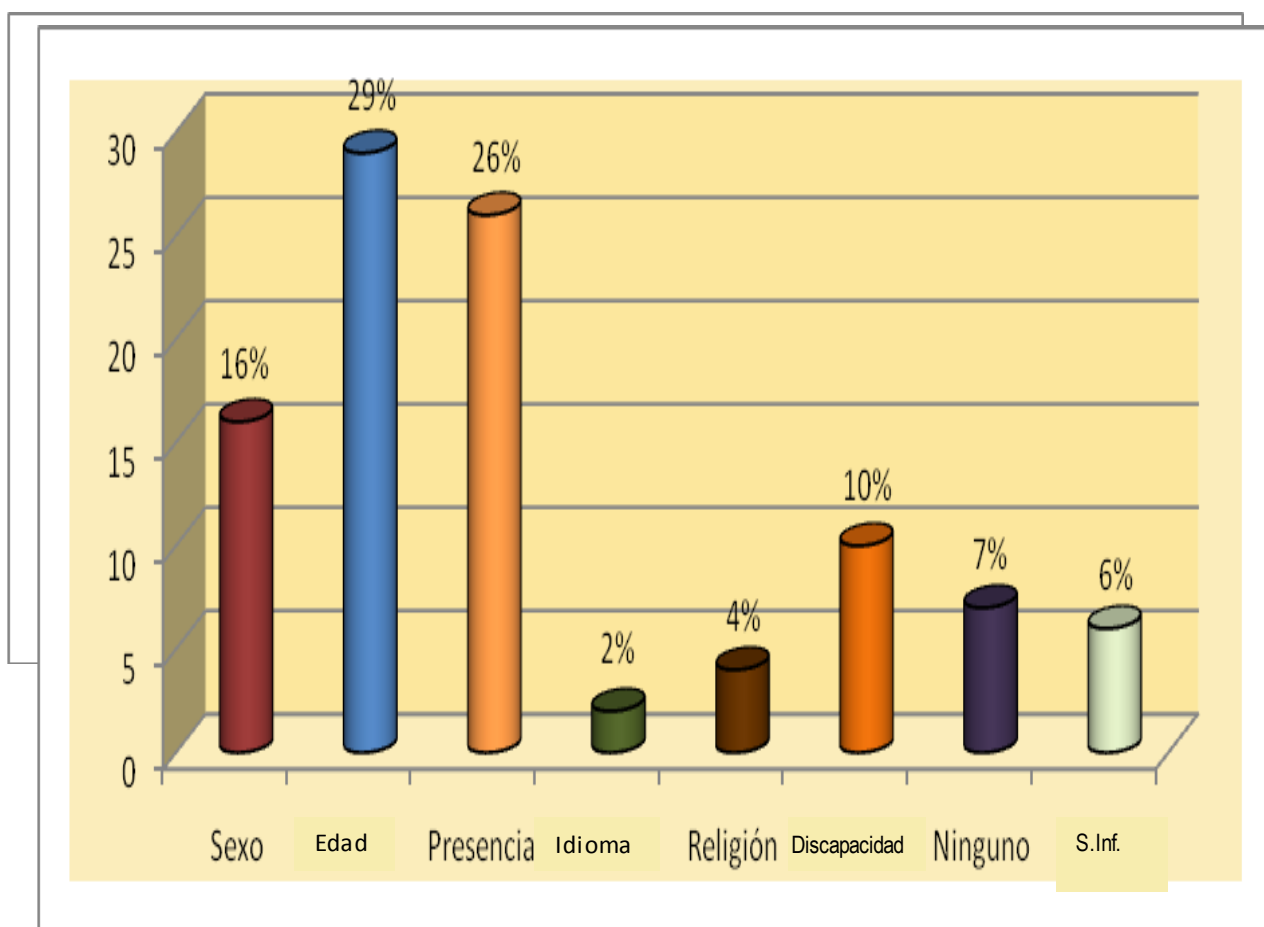
En menores porcentajes consideran que la principal causa de discriminación al postular a un puesto de trabajo es la religión y el idioma en

porcentajes respectivos de 2% y 4%. Siendo estas las causas menos prevalentes de discriminación.

En términos globales, podemos afirmar que solo el 16% no ha sido discriminado al postular a un puesto de trabajo; en tanto que la mayoría o más de las tres cuartas partes (78%) considera que ha sido víctima de discriminación; así mismo, las actitudes discriminatorias por parte de los empleadores van asociadas a la edad, apariencia física del postulante (sobre todo a su raza) y al sexo. Siendo la principal causa la edad; seguido de la presencia. Y que además se mantienen independientemente del nivel de calificación de las vacantes.



**GRÁFICO N° 05**  
**PRINCIPALES CAUSAS POR LAS QUE CONSIDERA**  
**FUE DISCRIMINADO**



**FUENTE:** Elaborado por el investigador.  
Juliaca - 2008.

**CUADRO N° 06****OPINIÓN SOBRE EL SECTOR DONDE CONSIDERA EXISTE MAYOR  
DISCRIMINACIÓN AL SELECCIONAR PERSONAL**

	<b>F</b>	<b>%</b>
Comercio	11	8
Industria	40	30
Turismo	21	16
Artesanía	4	3
Educación	36	27
Minería	10	8
Salud	5	4
Sin Información	5	4
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Elaborado por el investigador.  
Juliaca - 2008.

**INTERPRETACIÓN:**

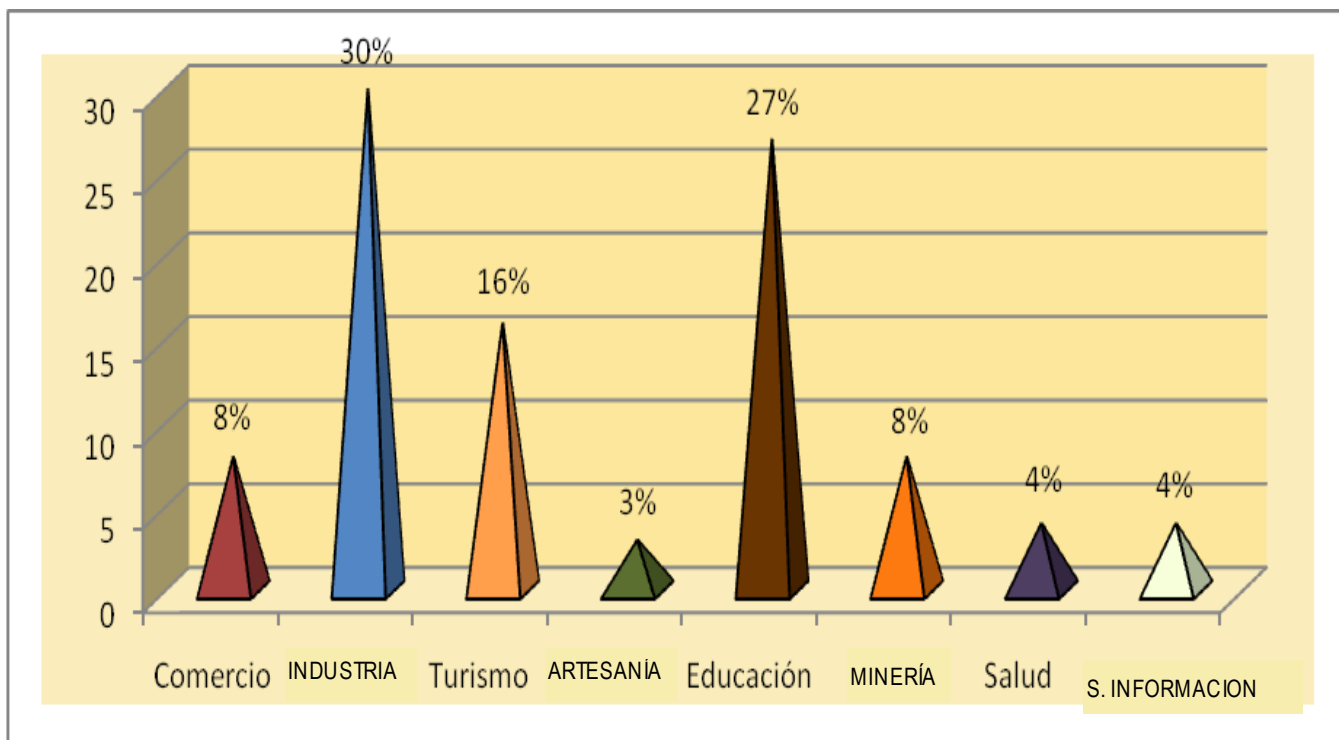
A los datos porcentuales registrados en el presente cuadro estadístico demuestran que, según la opinión del 30% de los trabajadores encuestados, el sector donde existe mayor discriminación al seleccionar al personal, es el de industria; seguido del 27% que opinaron que es el sector de Educación donde se produce mayor discriminación. En tanto que los porcentajes menores se ubicaron entre quienes opinan que la mayor discriminación se da en el sector de Comercio (8%), minería (8%), salud (4%) y artesanía (3%).

Se precisa entonces que las instituciones privadas donde se produce mayor discriminación en el proceso de selección, según las experiencias vividas por los trabajadores encuestados, es el de Industria y educación; siendo los de menor discriminación los sectores de salud y artesanía.



**GRÁFICO N° 06**

**OPINIÓN SOBRE EL SECTOR DONDE CONSIDERA EXISTE MAYOR  
DISCRIMINACIÓN AL SELECCIONAR PERSONAL**



**FUENTE:** Elaborado por el investigador.  
Juliaca - 2008.

**CUADRO N° 07****PRINCIPAL MEDIO POR EL QUE SE ENTERO DE LA CONVOCATORIA**

MEDIO		F	%
Entrevista	Familiar	44	33
	Amistad	34	26
Medios escritos	Volantes	8	6
	Afiches	6	4
	Periódico	4	3
Medios Audiovisuales	Radio	10	8
	Televisión	8	6
	Internet	4	3
Sin Información		14	11
<b>TOTAL</b>		<b>132</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Elaborado por el investigador.  
Juliaca - 2008.

**INTERPRETACIÓN:**

En el cuadro se aprecia que tres tipos de medios que utilizan los empleadores del sector privado para convocar los procesos de selección de personal para cubrir vacantes, y por el que se enteraron los trabajadores de la convocatoria. Siendo mayoritariamente el uso de la entrevista, el medio mas generalizado, ya que el 59% tuvo conocimiento por este medio, sea a través

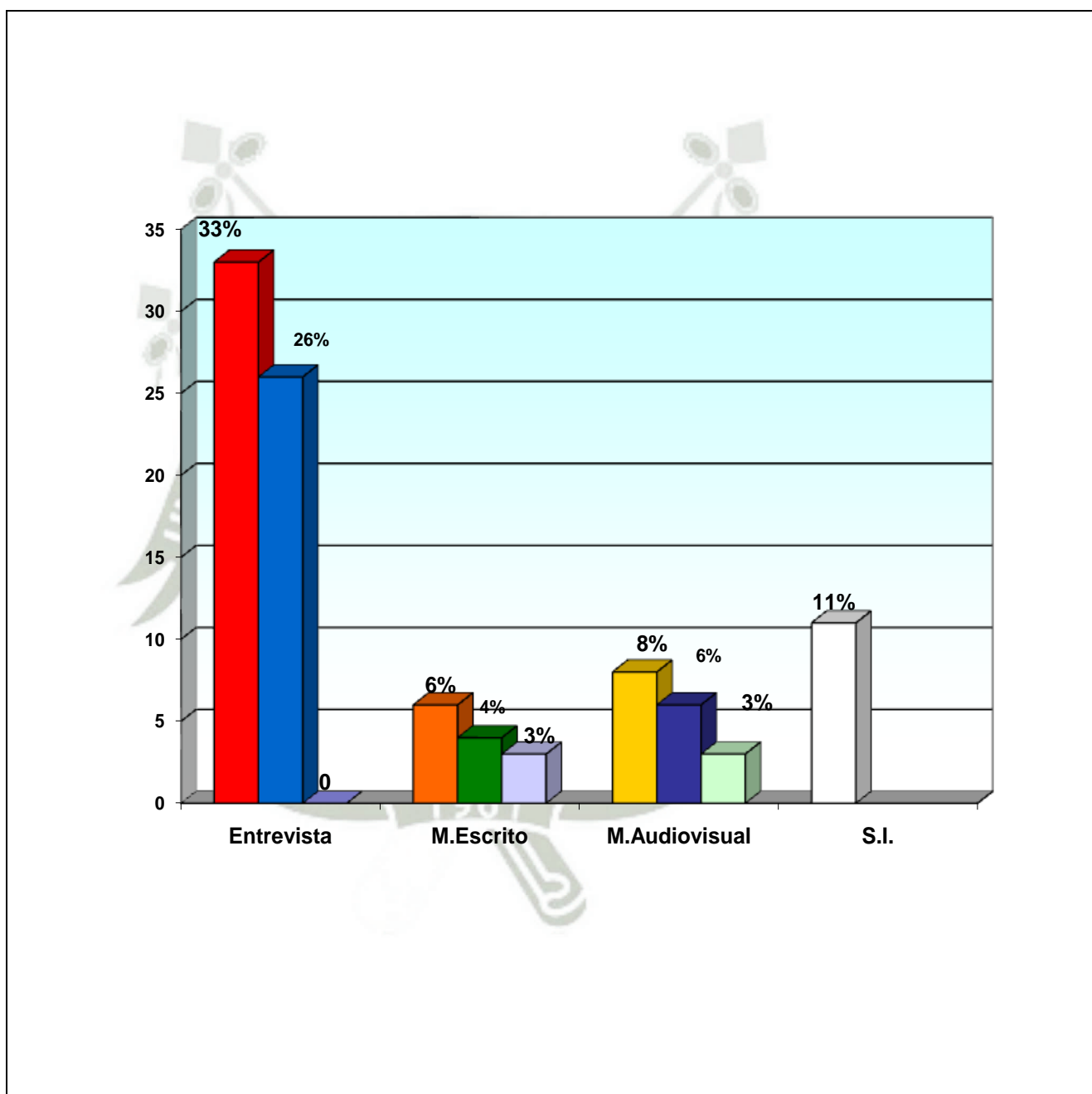
de familiares o amistades, esto en un 59%, de lo que se desprende que la convocatoria es restringida, al que tienen acceso un grupo determinado, ya que no se convoca a través de otros medios masivos que permitan la igualdad de oportunidades a todos los aspirantes, siendo indicativo de la discriminación que existe en este sector la cual parte de la convocatoria para la selección y contratación de personal.

A este porcentaje le sigue el 17% de los trabajadores encuestados que se entero de la convocatoria por medios audiovisuales como Radio, televisión o Internet; y el 13% se entero por medios escritos como: Afiches, periódicos o volantes.

En términos globales, se puede afirmar que en la mayoría de casos la convocatoria a procesos de selección y contratación de personal en el sector privado se realiza directamente en el entorno familiar y de amistades, lo que es contradictorio a la ley 26772 que prohíbe la difusión y atención de vacantes con contenido discriminatorio, que en cierta forma, limitan ,la igualdad de oportunidades para acceder a un puesto de trabajo.

**GRÁFICO N° 07**

**PRINCIPAL MEDIO POR EL QUE SE ENTERO  
DE LA CONVOCATORIA**



**FUENTE:** Elaborado por el investigador.  
Juliaca - 2008.

**CUADRO N° 08****LAS NORMAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL  
EN EL SECTOR PRIVADO**

	<b>F</b>	<b>%</b>
Normado por la ley	20	15
A criterio de la empresa	105	80
Otros	3	2
Sin Información	4	3
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Elaborado por el investigador.  
Juliaca - 2008.

**INTERPRETACIÓN:**

A opinión del personal encuestado y según el 80% considera que las normas de selección de personal en el sector privado son establecidas a criterio de la empresa; es decir que no se toma en cuenta ningún lineamiento o Dispositivo Legal, estableciéndose criterios propios de la institución, evidenciando el vacío que existe al respecto que favorecen las actitudes discriminatorias por parte de los empleadores.

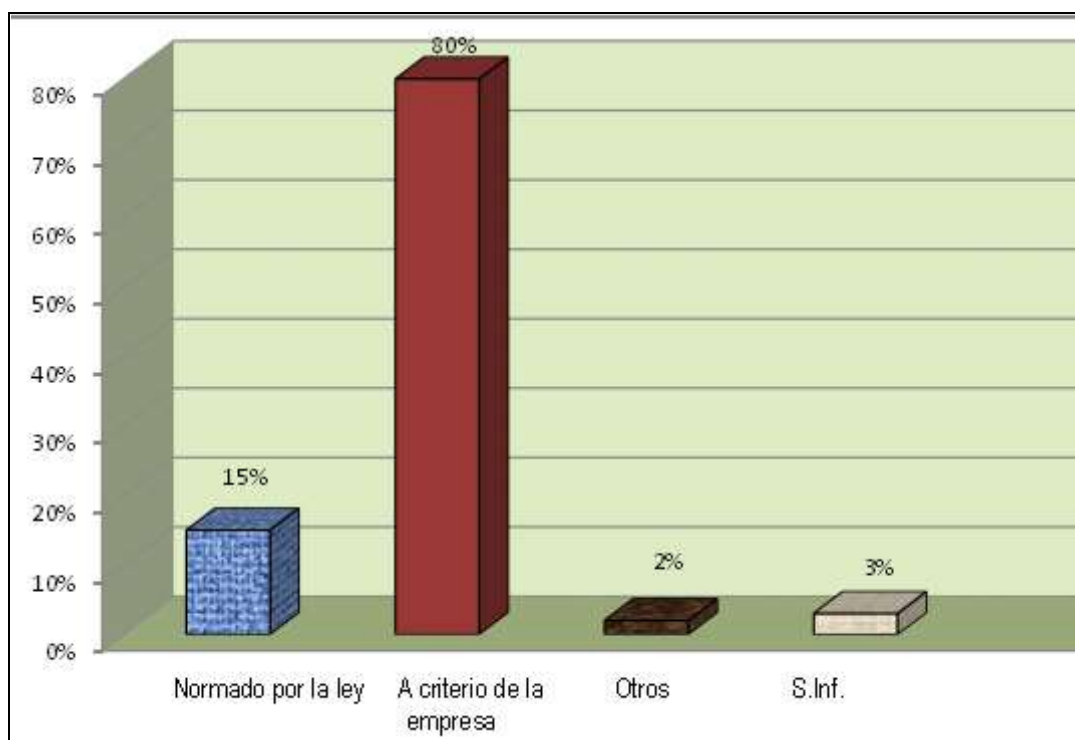
Solo el 15% de los trabajadores encuestados considera que están normados por la Ley.

En términos generales, se puede afirmar que son los empleadores que obviando los instrumentos legales se diseñan y ejecutan procesos de convocatoria y selección a criterio propio, no existiendo organismos reguladores y normas jurídico laborales al respecto que específicamente regule los procesos de selección de personal para cubrir vacantes en el sector privado; favoreciéndose de esta manera la discriminación existente en este sector.



### GRÁFICO N° 08

#### **LAS NORMAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL SECTOR PRIVADO**



**FUENTE:** Elaborado por el investigador.  
Juliaca - 2008.

**CUADRO N° 09****LA FORMA EN QUE AFECTA LA FALTA DE NORMAS LEGALES EN LA  
SELECCIÓN DEL PERSONAL EN EL SECTOR PRIVADO**

	<b>F</b>	<b>%</b>
Se manipula convocatoria y selección de personal	45	34
Se establecen requisitos discriminatorios	24	18
No se cumple con el proceso adecuadamente	21	16
Genera desconfianza	16	12
No afecta	6	5
Sin Información.	20	15
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Elaborado por el investigador.  
Juliaca - 2008.

**INTERPRETACIÓN:**

Los datos porcentuales registrados en el presente cuadro estadístico demuestran que la principal forma en que afecta la falta de normas específicas que regulen legalmente los proceso de selección de personal para cubrir vacantes en el sector privado es que se “manipula la convocatoria y selección de personal”, esto según el 34% de los trabajadores encuestados. Consecuentemente se deduce que los empleadores tienen total libertad en estos procesos, tendiendo a sesgar discriminatoriamente dichos procesos.

En la misma línea, otra repercusión importante es que abierta y libremente se establecen requisitos con contenido discriminatorio, según el 18%; contrarios a los Convenios firmados por el Perú y a las disposiciones Legales generales que tienen su base en la Constitución. De igual forma en un 16% opina que afecta no cumpliéndose con el proceso adecuadamente.

Se evidencia un vacío legal en este aspecto que tiene consecuencias discriminatorias importantes en los procesos de selección de personal que permanentemente atentan contra la igualdad de oportunidades y derechos al trabajo en condiciones dignas.



**CUADRO N° 10****CRITERIOS QUE ASUMEN LAS EMPRESAS PARA  
SELECCIONAR PERSONAL**

	<b>F</b>	<b>%</b>
Personales	42	32
Institucionales	51	39
Ocupacionales	36	27
Otros	3	2
<b>TOTAL</b>	132	100

**FUENTE:** Elaborado por el investigador.  
Juliaca - 2008.

**INTERPRETACIÓN:**

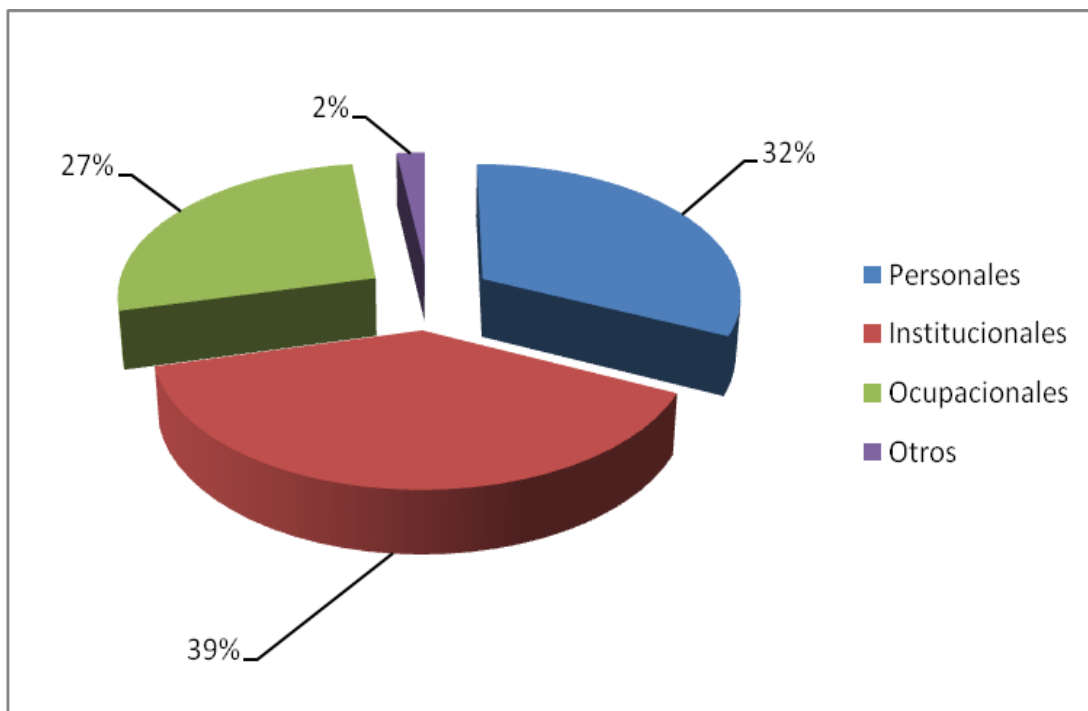
En el cuadro estadístico respecto a los criterios que asumen las empresas del sector privado para seleccionar, el 32% o casi la tercera parte tienen un carácter personal, lo que es indicativo de que existe libre voluntad y criterio en los empleadores en el proceso de convocatoria y selección de personal. De igual forma opinan el 39% que considera que los criterios utilizados en el proceso de convocatoria y selección de personal tienen un carácter institucional, ya que es la institución la que establece sus lineamientos y normas, según sus propios requerimientos, generalmente con contenido discriminatorio, ya que no se respeta la igualdad de oportunidades y derechos de los postulantes a acceder a un puesto de trabajo.

Por otro lado, solo un 27% considera que los criterios responden a necesidades ocupacionales; teniendo en cuenta que necesariamente esta complementada con la política institucional. Cabe señalar que en ningún caso se asumen que los criterios responden a normas jurídico laborales, evidenciándose el vacío existente al respecto. Se confirma entonces la inexistencia de Disposiciones Legales específicas que normen y regulen los procesos de convocatoria y selección de personal en el sector privado.



**GRÁFICO N° 9**

**CRITERIOS QUE ASUMEN LAS EMPRESAS PARA  
SELECCIONAR PERSONAL**



**FUENTE:** Elaborado por el investigador.

Juliaca - 2008

**CUADRO N° 11****OPINIÓN SOBRE LAS NORMAS QUE EJECUTAN EN LA  
CONVOCATORIA Y SELECCIÓN DE PERSONAL**

	<b>F</b>	<b>%</b>
Muy exigentes	25	19
Exigentes	60	45
Medianamente exigentes	22	16
Poco exigentes	18	14
Nada exigentes	5	4
S.l.	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>100</b>

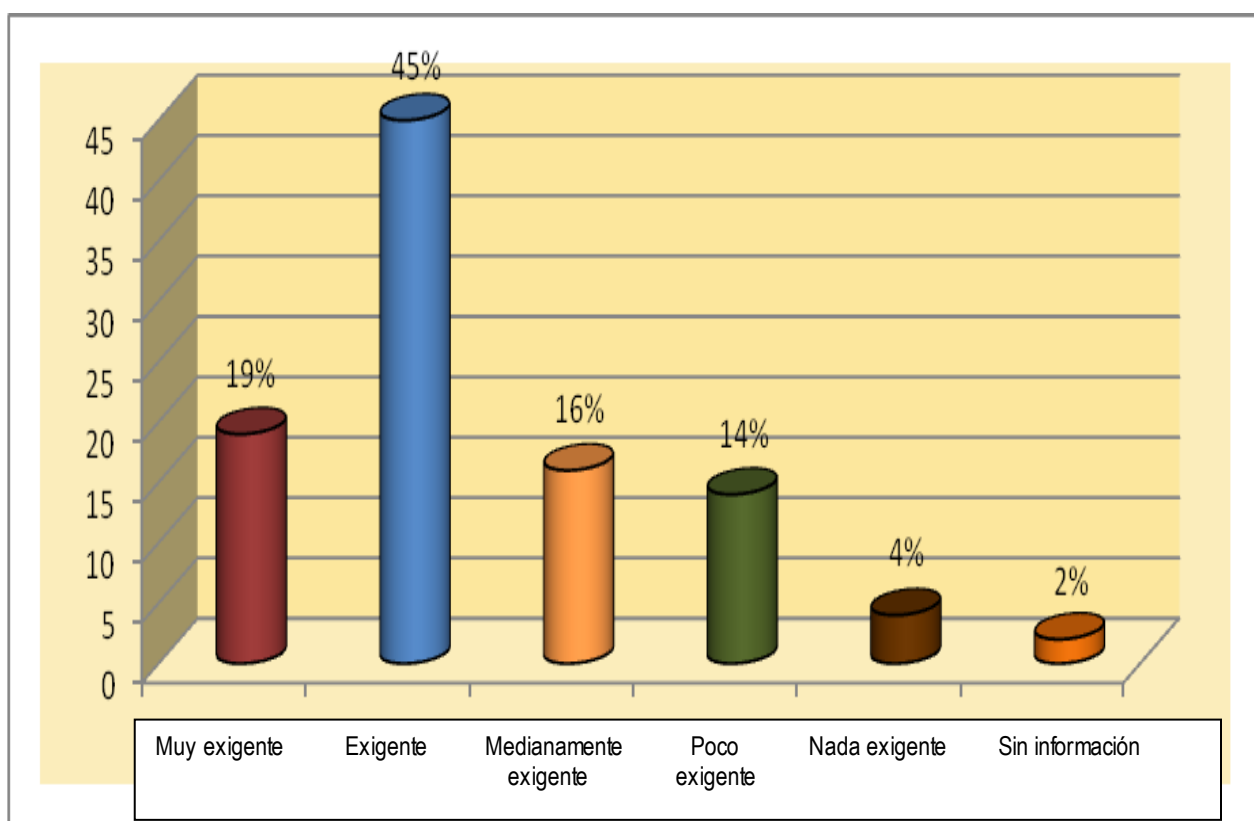
**FUENTE:** Elaborado por el investigador.  
Juliaca - 2008.

**INTERPRETACIÓN:**

Al pedir la opinión de los trabajadores en relación a las normas implementadas en el proceso de convocatoria y selección de personal para cubrir vacantes de puestos de trabajo en el sector privado, se obtuvo como resultado que para el 19% son “muy exigentes”; en tanto que para el 45% son “exigentes”, porcentajes que sumados hacen un elevado 64%. Teniendo en cuenta que las normas son establecidas a libre criterio de los empleadores y que según cuadros anteriores tienen un sesgo a que estas vacantes presentan un contenido discriminatorio, coherentemente en la práctica se exige su cumplimiento.

**GRÁFICO N° 10**

**OPINIÓN SOBRE LAS NORMAS QUE EJECUTAN EN LA  
CONVOCATORIA Y SELECCIÓN DE PERSONAL**



**FUENTE:** Elaborado por el investigador.  
Juliaca - 2008.

**CUADRO N° 12****CULMINACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE  
PERSONAL: RAZONES**

	<b>OPINIÓN</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
NO	Falta de documentación	10	7
	Insuficiente experiencia	4	3
	Falta de tiempo	5	4
	Por la edad	39	30
	Por no tener presencia	26	20
	Pocas plazas para mujeres	10	7
SI CULMINÓ EL PROCESO		25	19
Sin Información		13	10
<b>TOTAL</b>		<b>132</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Elaborado por el investigador.  
Juliaca - 2008.

**INTERPRETACIÓN:**

Los datos porcentuales registrados reflejan que solo un 19% de los trabajadores encuestados logro culminar el proceso de selección, se entiende esto hasta el momento de publicación de personal seleccionado para cubrir las vacantes; en tanto que a la gran mayoría se le impidió culminar el proceso, es así que el 30% de los trabajadores encuestados argumentaron que su principal dificultad e impedimento para no continuar en el proceso de selección para conseguir empleo fue la edad; seguido del 20% que manifestó abiertamente

que fue la “falta de presencia” el impedimento fundamental para culminar dicho proceso, entre las razones prevalente y en menores porcentajes lo atribuyeron a la falta de documentación, falta de tiempo entre otros.

Es muy importante resaltar que en ningún caso el impedimento o la dificultad mas importante para culminar el proceso de selección de personal fue por falta tener una calificación requerida o la existencia de una capacitación limitada, lo que es indicativo de discriminación ya que como requisito básico del diseño de puesto este debiera ser la razón prevalente por la que el trabajador no pueda culminar un proceso de selección de personal.



**CUADRO N° 13****OPINIÓN SOBRE LA PREVALENCIA DEL NIVEL DE  
CALIFICACIÓN OCUPACIONAL DEL POSTULANTE EN EL  
PROCESO DE SELECCIÓN**

	<b>F</b>	<b>%</b>
SI	15	11
NO	99	75
Sin Información	18	14
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>100</b>

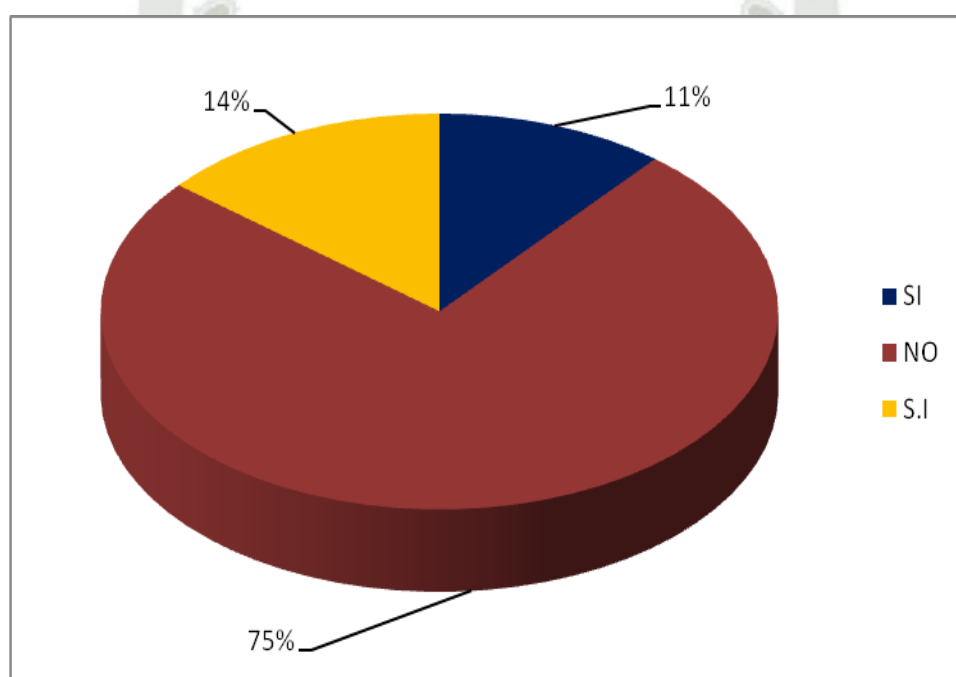
**FUENTE:** Elaborado por el investigador.  
Juliaca - 2008.

**INTERPRETACIÓN:**

Al indagar a los trabajadores encuestados respecto a si en el proceso de selección prevaleció el nivel de calificación ocupacional del postulante se obtuvieron datos contundentes, ya que solo el 11% considera que si prevaleció este requisito; en tanto que para las tres cuartas partes 75% de los trabajadores manifestaron que no prevaleció dicho requisito. Los datos obtenidos en el presente cuadro estadístico confirman que son otros requisitos no relacionados necesariamente al diseño del puesto de trabajo los que prevalecen en el proceso de selección convocado por las empresas del sector privado para cubrir sus vacantes.

**GRÁFICO N° 11**

**OPINIÓN SOBRE LA PREVALENCIA DEL NIVEL DE  
CALIFICACIÓN OCUPACIONAL DEL POSTULANTE EN EL  
PROCESO DE SELECCIÓN**



**FUENTE:** Elaborado por el investigador.  
Juliaca - 2008.

**CUADRO N° 14****ESTA DE ACUERDO CON EL MECANISMO DE SELECCIÓN Y  
CONTRATACION DE PERSONAL EN EL SECTOR PRIVADO**

OPINIÓN		F	%
Si esta de acuerdo		15	11
NO	No fue transparente	37	28
	Se manipula la convocatoria y selección	38	29
	No se cumplen las normas legales, se viola los derechos	12	9
	Es muy discriminatorio	19	15
Sin Información		11	8
<b>TOTAL</b>		<b>132</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Elaborado por el investigador.  
Juliaca - 2008.

**INTERPRETACIÓN:**

Los trabajadores encuestados solo en un 11% esta de acuerdo con que mecanismo de selección y contratación de personal en el sector privado; no obstante la gran mayoría o un relevante 81% no esta satisfecho, argumentado, entre otras razones, que dicho proceso no fue transparente, esto a opinión del 28%, otro sector lo atribuye a que se manipula la convocatoria y selección (29%) y para el 15% es muy discriminatorio.

En términos generales, los datos registrados nos permiten evidenciar a toda luz que el proceso de convocatoria y selección en las empresas del sector privado para cubrir vacantes de puestos de trabajo es discriminatorio.

**RESULTADOS DEL ANALISIS DE LOS EXPEDIENTES****CUADRO N°15****NÚMERO DE DENUNCIAS EFECTUADAS EN EL MINISTERIO DE  
TRABAJO DE LA PROVINCIA DE SAN ROMAN AÑO 2007.**

MESES/TRIMESTRE	N°
Primer trimestre	27
Segundo trimestre	18
Tercer trimestre	14
Cuarto trimestre	10
TOTAL	69

**FUENTE:** Mesa de Control del Ministerio de Trabajo  
San Román 2007

Como se observa el presente cuadro estadístico, respecto a las denuncias efectuadas en las oficinas del Ministerio de Trabajo de la provincia de San Román, estas suman un total de 69 denuncias, distribuidas de la siguiente manera: En el primer trimestre; es decir los meses de enero, febrero y marzo se han producido 27 denuncias por discriminación laboral en el proceso de selección de personal. En el segundo trimestre; es decir los meses de abril, mayo y junio se han producido 18 denuncias - En el tercer trimestre es decir los meses de julio, agosto y septiembre se han producido 14 denuncias.

Finalmente en el cuarto trimestre; es decir los meses de octubre, noviembre y diciembre del año 2007, se han producido 10 denuncias.

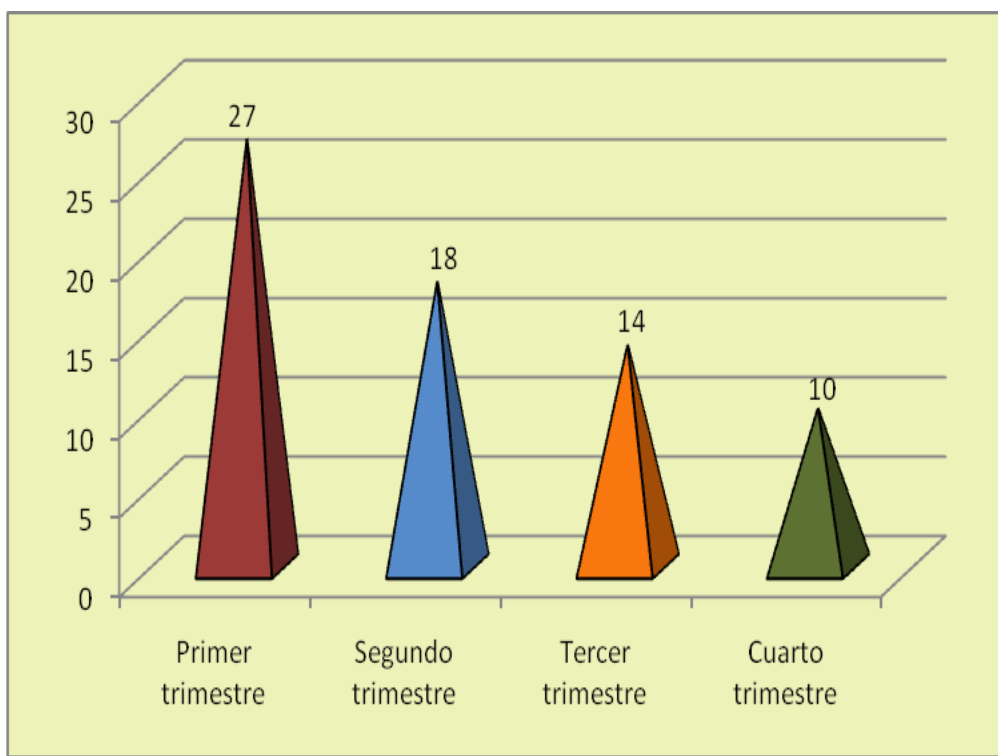
Al respecto, cabe señalar que si bien estos datos confirman la existencia de la discriminación, no refleja todos los casos de discriminación existentes, ya que por razones diversas, la mayoría de personas no hace la denuncia.

Se concluye que el mayor número de denuncias se producen en el primer trimestre del año, al parecer por ser estas fechas en las que con mayor frecuencia se incorpora personal a la empresa.



**GRÁFICO N°12**

**NÚMERO DE DENUNCIAS EFECTUADAS EN EL MINISTERIO DE  
TRABAJO DE LA PROVINCIA DE SAN ROMAN AÑO 2007**



**FUENTE:** Mesa de Control del Ministerio de Trabajo  
San Román 2007

**CUADRO N° 16****MOTIVOS DE LAS DENUNCIAS DE DISCRIMINACION EN LA  
CONTRATACION DE PERSONAL EN EL SECTOR PRIVADO,  
PRESENTADOS EN EL MINISTERIO DE TRABAJO AÑO 2007.**

MOTIVO	N° DE CASOS
Edad	15
Sexo	06
Falta de experiencia	07
Falta de Presencia	14
Religión	09
Invalidez	14
Otros	04
TOTAL	69

**FUENTE:** Registro de Control Interno del Ministerio de Trabajo  
San Román - 2007

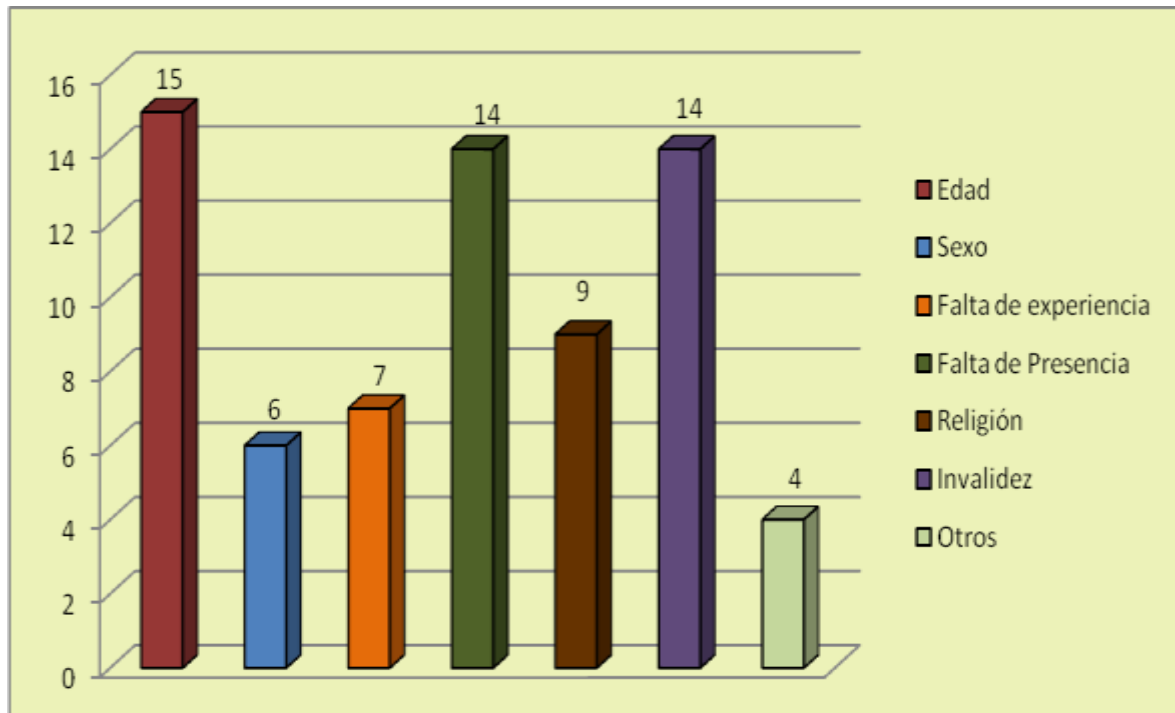
**INTERPRETACION**

De acuerdo a la información obtenida con relación a los casos que se presentan el ministerio de trabajo de la provincia de SAN ROMAN, los casos más frecuentes son: de discriminación por la edad (15 casos); seguido de la invalidez y “falta de presencia”, en ambos 14 casos, la “falta de experiencia” (7 casos) y por “religión” (9 casos).

Es importante señalar que estos datos evidencian la presencia de practicas discriminatorias en el proceso de convocatoria y selección de personal en las empresas del sector privado; no obstante, somos conscientes que la mayoría de los casos no son denunciados.

**GRÁFICO N°13**

**MOTIVOS DE LAS DENUNCIAS DE DISCRIMINACION EN LA  
CONTRATACION DE PERSONAL EN EL SECTOR PRIVADO,  
PRESENTADOS EN EL MINISTERIO DE TRABAJO AÑO 2007.**



**FUENTE:** Registro de Control Interno del Ministerio de Trabajo  
San Román - 2007

## **PROYECTO DE LEY**

### **LEY DE ACCESO AL EMPLEO DEL REGIMEN PRIVADO**

#### **EXPOSICION DE MOTIVOS**

##### **A.- FUNDAMENTOS.**

Los Convenios núm. 111 y núm. 100 de la OIT fueron los primeros instrumentos internacionales elaborados con el objetivo específico de promover la igualdad y eliminar la discriminación en el mercado de trabajo y además, figuran entre los convenios de la OIT con mayor número de ratificaciones. Ambos Convenios han sido ratificados por el Perú en 1958 y son la base normativa para desarrollar las diferentes acciones legales y prácticas en esta materia.

En el caso de ambos Convenios, existen observaciones efectuadas por los órganos de control de la OIT con relación a su cumplimiento y que señalan algunas falencias de la legislación y la práctica peruanas. Así, las principales observaciones están vinculadas a la discriminación salarial; frente a lo cual la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha señalado que la legislación peruana es insuficiente cuando se trata de aplicar el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor e invoca al gobierno a establecer normativa que consagre expresamente el principio del Convenio OIT 100.

Existen otros Convenios también relacionados directa o indirectamente con el tema que nos ocupa, como el Convenio sobre la política del empleo, 1964 que

ofrece un marco para orientar las intervenciones normativas destinadas a eliminar la pobreza y a fomentar el desarrollo mediante políticas de empleo no discriminatorias o el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 el cual se refiere a la igualdad de oportunidades. Además de los convenios de la OIT antes presentados, existiendo diversos instrumentos jurídicos internacionales que tampoco le dan cabida a la discriminación.

Entre los principales se pueden mencionar:

- ❖ *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos* (aprobado por el Perú con Decreto Ley N° 22128 en 1978) en el que los Estados se comprometieron a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos así como la prohibición de toda discriminación por motivo de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.
- ❖ *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* (aprobado por el Perú con Decreto Ley N° 22129 en 1978) en el que todos los Estados se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales mencionados en el Pacto, como son el derecho a trabajar en condiciones equitativas y satisfactorias, a la seguridad social, a la salud, a la educación y a la cultura.

- ❖ *El Convenio núm. 122, art. 1, 2.c.. “indica que deberá tender a garantizar que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social*

La normativa nacional relativa al tema, es necesario, en primer lugar, mencionar la Constitución Política del Perú de 1993 en donde se reconoce que el derecho a la igualdad de oportunidades es un derecho de todas las personas. En efecto, el numeral 2) del artículo 2° de la Constitución contempla la igualdad ante la ley, prohibiendo la discriminación cuando ésta tenga como fundamento el origen, raza, el sexo, el idioma, la religión, la opinión, la condición económica o motivos de cualquier otra índole. Como vemos, si bien no se señala expresamente el color y la ascendencia, sí se incluyen otros motivos no contemplados en el Convenio núm. 111 como son el idioma, dejándose en claro que esta lista es abierta comprendiendo así cualquier otro motivo de discriminación.

Esta norma, si bien es de alcance general, es de aplicación a la relación laboral en el artículo 23° de la Constitución. De manera específica, el numeral 1) del artículo 26° establece que en la relación laboral debe respetarse el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación. Por tanto, en el ámbito constitucional se encuentra reconocida la igualdad de trato y de oportunidades

en la relación laboral, protegiéndose de manera especial a la madre, al menor y al discapacitado (artículo 23).

Respecto a la igualdad de remuneraciones, la Constitución de 1993 no se pronuncia expresamente al respecto, como sí lo hizo la Constitución de 1979. Cabe resaltar que el artículo 19º contempla el reconocimiento y protección de la pluralidad étnica.

En nuestros días, el tema de la discriminación se esta acrecentando den nuestra sociedad y dentro de todos los contextos políticos, sociales y económicos lo que es necesario prevenir y contemplar anunciados los mecanismos que permitan restringir y erradicar la discriminación en todos sus magnitudes y que en el presente caso pretendemos establecer como medio de restricción en el campo laboral, que perjudica a la población en busca de un puesto de trabajo, la carencia de una cultura de valores significando el respeto hacia los demás personas el cual es el fin supremo de la sociedad. La persona como sabemos es objeto de discriminación por las causales, de sexo, religión, edad, presencia, idioma, condición económica, opinión política, o de cualquier otra índole.

La falta de una norma de carácter nacional, para el acceso al empleo dentro del régimen laboral privado se hace urgente si tenemos que la falta de cultura de respeto de los derechos de los demás y sobre el particular encontramos que nuestro ordenamiento constitucional los enuncia como derechos fundamentales del apersona que todos somos iguales ante la Ley, sin discriminación alguna y que el trabajo es un deber y un derecho dentro de todos los estratos de nuestra

sociedad, los monitoreos realizados nos da una clara muestra de su presencia y que contribuye que este fenómeno jurídico cada día tenga mas espacio y viene causando daño.

Lo que también se observa que vienen presentando características peculiares y que e incluso aparecen nuevas formas de discriminación a la falta de su regulación lo que viene a ser una diferenciación en cuanto a una propuesta de regulación de una norma para prevenir, erradicar la discriminación de nuestro contexto nacional y proteger los derechos de las personan enunciados en nuestro ordenamiento constitucional; así como, los tratados internaciones.

#### **B.- DESCRIPCION DE LA NORMA.**

La presente norma establece el carácter de obligatoriedad de la convocatoria por parte del empleador, la terminación de la relación laboral en caso de presentación de documentación falta, y por último la obligatoriedad de la convocatoria sea publicada por medio de los medios de publicidad ya sean, escritos, radiales, y televisivos etc.

#### **C.- DOCUMENTO DE TRABAJO.**

- La norma tiene un alcance de orden nacional dentro del régimen laboral de la actividad privada, cualquiera fuera su actividad.
- La Ley que se propone consta de seis artículos, una disposición complementaria y transitoria, una disposición complementaria y final
- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo estará encargado de generar las estrategias para la revisión y desempeño de la correcta aplicación de la normativa, sin perjuicio de las atribuciones específicas

que le correspondan a los organismos públicos con competencia en la materia.

#### **D.- MARCO LEGAL.**

La Ley del Acceso al Empleo del Régimen Privado se rige por las siguientes normas:

- Constitución Política del Estado. Art: 1, 2. Inc.2, 22, 23 al 29.
- D.S.Nro.03-97-TR. TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- D.S.Nro.001-96-TR. Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Convenios de la OIT. Nro.100, 111 y 122.
- Tratados Internacionales la Declaración Universal de los Derecho Humanos y otros.

#### **E.- DIAGNOSTICO.**

El régimen laboral de la actividad privada es un eje importante dentro de la economía del país; como también, es un ente generador de empleo del cual debe establecerse de la forma correcta el acceso al empleo.

Visto así también, como un ente importante dentro de las diferentes actividades que se desarrolla viene captando mano de obra barata y ejecutando su captación en forma selectiva la misma que es propicia para establecer en magnitudes significantes la discriminación dentro de dichos sectores.

La discriminación es la exclusión, diferenciación, preferencia por razón de color, raza, edad, presencia, religión, opinión política, sindicación, o cualquier otro trato diferenciado a la persona o colectivamente.

El mismo que dada su presentación causa daño al aparato productivo del país en perjudicando el empleo, subempleo y el desempleo, como también perjudica el desarrollo físico y moral de la persona y hasta en unos casos establecer la baja autoestima de la persona al sentirse auto discriminado.

Visto de otro punto de vista con el monitoreo se tiene que se esta incrementando la figura de recriminación en todos los sectores, políticos, sociales y apareciendo nuevas figuras relacionados al eje central de proyecto presentado en consecuencia, es de urgencia tratar y establecer el medio preventivo y desterrar cualquier trato diferenciado dentro del acceso al empleo en el régimen privado.

#### SE PROPONE PARA EL ACCESO AL EMPLEO DEL REGIMEN PRIVADO

Artículo 1º.- Objeto.

La presente Ley tiene por objeto establecer normas, las cuales deberán ser tomadas en cuenta en todo proceso de selección de personal en las empresas en general del régimen laboral privado.

Artículo 2º.- Alcance.

La presente norma deberá ser cumplida por los empleadores del régimen laboral privado del ámbito nacional.

Artículo 3º.- Ámbito de aplicación.

La presente Ley se aplicará a los procesos de acceso al empleo del régimen laboral régimen laboral privado.

Artículo 4º.- Del acceso al empleo.

- a.- Los empleadores del régimen laboral privado deberán convocar obligatoriamente a la selección de personal para cubrir puestos de trabajo en plaza vacante que se presente en su centro de trabajo.
- b.- Los empleadores deberán establecer los requisitos para poder acceder al empleo.
- c.- Los empleadores deberán requerir personal a contratar publicando por medio del diario de mayor circulación del lugar del centro de trabajo y de ser el caso del diario Oficial o de circulación del medio nacional.

Artículo.5. De los Requisitos para el acceso al empleo del régimen laboral privado.

- a.- Presentar documentos que acrediten el cumplimiento de los atributos exigidos para el acceso al empleo.
- b.- De comprobarse adulteración, falsificación o falsa información de la declaración de información solicitada serán inmediatamente despedidos del centro de trabajo y denunciados conforme a los artículos 411 , 427 y demás el Código Penal.

Artículo 6º.- Del cumplimiento.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dispondrán las medidas pertinentes para el estricto cumplimiento de la presente Ley.

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y TRANSITORIAS**

Primera.-

Vigencia.

La presente Ley entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación.

### **DISPOSICION COMPLEMENTARIA Y FINAL**

Única.

Reglamentación.

La presente Ley será reglamentada en un plazo no mayor de ciento ochenta días (180) días, computados al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial “El Peruano” mediante Decreto Supremo refrendado por el Presidente de Consejo de Ministro.

Comuníquese al Señor Presidente de la República para su promulgación.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** Las normas jurídico laborales que regulan la convocatoria y selección de personal tienden a reducir los sistemas de protección laboral, favoreciendo y haciendo que la población trabajadora sea más vulnerable a la discriminación, cuyas víctimas no denuncian los casos y por lo tanto no logran gozar de una reparación vía judicial; así mismo el derecho consuetudinario utilizado para reglamentar y resolver los conflictos, por su ineficiencia refuerza la discriminación laboral.

**SEGUNDA.-** El medio más utilizado por los empleadores de las empresas del sector privado en la convocatoria al proceso de selección de personal es la entrevista (59%), restringiéndose el acceso a un grupo determinado y el hecho de que no se haga una difusión masiva ya es indicativo de la tendencia discriminatoria de estos procesos; en desmedro de la igualdad de oportunidades ya que esta difusión es realizada en entornos selectivos (familiares y/o amistades) contradiciendo el D.L Nro. 26772 que prohíbe la difusión de vacantes en forma discriminatoria.

**TERCERA.-** En el proceso de convocatoria y selección de personal de las empresas del sector privado de Juliaca, intervienen dos tipos de requisitos: Aquellos directamente relacionadas con productividad y

que son modificables en el tiempo (educación, experiencia laboral, capacitación); es decir la calificación, y aquellas no relacionadas con factores de productividad como son: el sexo, edad, presencia (talla, contextura, raza, color de la piel, etc.); siendo estos últimos los requisitos que mas prevalecieron en los procesos que participaron los trabajadores, como manifestación de la discriminación existente.

**CUARTA.-** La participación de los trabajadores en convocatorias y selección de personal es de una a dos veces en la mayoría de casos (70%). Siendo las instituciones privadas donde existe una mayor práctica discriminatoria es en las instituciones educativas; y en las que esta practica es menor son en el sector de artesanía, salud, minería y comercio.

**QUINTA.-** Las normas que rigen el proceso de selección de personal en las empresas del sector privado de la ciudad de Juliaca responden a criterio de las propias empresas (80%) y no a requerimientos ocupacionales, ya que no se observan instrumentos o normas jurídico laborales; además de no existir organismos reguladores, lo que esta favoreciendo la manipulación de la convocatoria y selección de personal en estas empresas que establecen requisitos discriminatorios en contra la igualdad de oportunidades y derechos al trabajo.

**SEXTA.-** Se evidencia en los trabajadores que han participado de convocatorias y selección de personal que el 50% siempre o casi siempre se sintió discriminado; así mismo según la mayoría (73%) “a veces” o “raras veces” o “nunca” fueron transparentes dichos procesos, evidenciándose “preferencias” o “favoritismo” por parte de los empleadores, reflejo de actitudes discriminatorias que implica pérdida de tiempo, gasto económico e impacto emocional como producto de la discriminación..

**SEPTIMA.-** Las variables discriminatorias que tienen más peso para los empleadores del sector privado en la ciudad de Juliaca, en el proceso de selección de personal, son la edad; seguida de la “presencia” referido al color de piel, contextura, talla, entre otros, por ser un criterio subjetivo, es ejercida mayormente en el momento de la entrevista, motivo por el cual, en algunos casos no se deja culminar con el todo el proceso; y el “sexo”, existiendo una preeminencia por la contratación del sector masculino con relación al femenino. Lo que hace evidente la existencia de una práctica discriminatoria, que atenta contra el derecho a la igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de las personas.

**OCTAVA.-** La impunidad de la discriminación laboral se ve favorecida por el desconocimiento de sus derechos y el temor a la denuncia; además de las escasas posibilidades de recibir una reparación; otorgando al empleador unos derechos omnipotentes en la contratación de su

personal dependiente. La protección de la ley no es suficiente para erradicar la discriminación laboral. Y en los pocos casos que se presentan en el Ministerio de Trabajo de la Provincia de San Román, año 2008, en su mayoría son los relacionados con el límite de edad.

**NOVENA.-** Si bien el Perú ha ratificado diversos convenios internacionales y cuenta con leyes nacionales que prohíben la discriminación, además de haber decretado leyes que promueven la igualdad de oportunidades, la discriminación laboral persiste y se refleja en las prácticas discriminatorias por parte de los empleadores son evidentes en los procesos de convocatoria y selección de personal en las entidades privadas del distrito de Juliaca.

## SUGERENCIAS

**PRIMERA.-** Consideramos que se deben establecer normas jurídicas laborales que regulen y controlen la convocatoria y selección de personal, como mecanismo para evitar la discriminación en los diferentes aspectos; por ende se realice una mayor difusión de las leyes respectivas, la cual podría estar acompañada de campañas de inspección en el cumplimiento de las mismas.

**SEGUNDA.-** El Ministerio de Trabajo, como trabajo de proyección social debe realizar procesos de sensibilización social a nivel de los empresarios, a fin de que los trabajadores gocen de igual oportunidad para acceder a un trabajo.

**TERCERA.-** Es necesario que el Ministerio de trabajo recabe y evalúe sistemáticamente la información pertinente sobre el número y la índole de los casos de discriminación registrados y su resolución, a modo de indicador de la trascendencia práctica de la legislación contra la discriminación.

## **BIBLIGRAFIA**

1. ALMERI VERAMENDI, Carlos y HERNÁNDEZ PULIDO, Ricardo. La discriminación en los procesos de selección de personal. Lima. Edit. Océano. 2003. Pág. 56. ARÉVALO VELA, Javier, Ley Procesal del Trabajo, Editores Cultural Cuzco S.A. Lima, 1996.
2. BAQUERO, Jairo; GUATAQUÍ, Juan Carlos y SARMIENTO, Lina. "Marco Analítico de la Discriminación Laboral". Méjico. Edit. Trillas. 2006.
3. BAUDRIT CARRILLO, Diego. Teoría General del Contrato. Méjico: Edit. Trillas. 3era Edición. 2000.
4. BERNALES BALLESTEROS, Enrique, La Constitución de 1993. Lima., Editora Rao Jurídica, 1998.
5. CABANELLAS, Guillermo. Diccionario enciclopédico de Derecho Usual. Buenos Aires, Edit. Heliasta. 2004.
6. CABANELLAS, Guillermo, Contrato de Trabajo, Parte General, V. I., Editores Libreros, Buenos Aires.
7. CARAMES FERRO, J.M. Manual de Derecho Romano, Lima. S. edit. 1996.
8. CHIRINOS SOTO, Enrique, CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERU, Gaceta Jurídica, Editores S.R.L., Lima, 1997.
9. CORTÉS J. C. y TOYAMA, J.: "Flexibilización del derecho laboral y discriminación por razón de sexo". S. Edit. Lima. 2000.
10. GOMEZ VALDEZ, Francisco, El Contrato de Trabajo, Parte General. Editorial San Marcos, LIMA, 2000.
11. HENRIQUEZ FRANCO, Humberto. Derecho Constitucional y el Trabajo. Edit, FECAT, Lima, 2004.
12. KOONTZ, H. y WEHRICH, H. Administración, una perspectiva global 6ta. Edición. Editorial Mc Graw Hill. México, 2002.
13. LEÓN DE LA FUENTE, Carlos, Legislación de Trabajo, Lima. Edit Vigil S.A. 2001.

14. LÓPEZ ONETO Marcos, Los principios jurídicos laborales como fuente formal del Derecho del Trabajo Chileno. Editorial Jurídica Cono Sur Ltda. Chile 2001.
15. MALLAP RIVERA, Johnny, Legislación y Jurisprudencia Laboral, Editora Norma Legales S.A. Lima 2000.
16. MINISTERIO DE JUSTICIA, Constitución Política del Perú y Tratado sobre Derechos Humanos, Lima, Editora Talleres de Servicios Editoriales y Gráficos de Editora Perú, Lima, 1999.
17. ÑOPO, H.; SAAVEDRA, J.; TORERO, M. Y MORENO., : M. *Gender and racial discrimination in hiring: A pseudo audit. Study for three selected occupations in Metropolitan Lima* (GRADE 2004).
18. OBREGON SEVILLANO, Tulio M., Manual de Relaciones Individuales de Trabajo, Lima, Ed. Instituto de Investigación El Pacífico S.A., 2002.
19. RAMIREZ OTÁROLA, Jorge, citado por Angulo, Jorge M.,
20. SOLÉ, Carlota. Discriminación en el Mercado de Trabajo. Editora Consejo Económico y Social, Departamento de Publicaciones. Lima. 2005.
21. STONER, James; FREEMAN, R. Edward y otros. La Administración 6ta. Edición. Editorial Pearson. México, 1996.
22. VERA ROJAS, Patricia. La discriminación en los procesos de selección de personal. Ginebra: OIT, 2006. Documento de Trabajo No. 46. Abril 2006.
23. VINATEA, L.: "La discriminación de género en la aplicación de la legislación laboral" en *Discriminación sexual y aplicación de la ley. Defensoría del Pueblo*, Lima, 2000, VOL. II.
24. ZAVALA COSTA, Jaime, Síntesis Derecho Individual del Trabajo, Editora Norma Legales S.A. Lima, Edición 2001.

## LEYES Y CONVENIOS

1. OIT: LA HORA DE LA IGUALDAD EN EL TRABAJO, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 91.ª reunión, Ginebra, 2003.
2. CONVENIO Nº. 100 y 111 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.
3. CONSTITUCION POLITICA DEL PERU 1993.
4. Ley Contra Actos de discriminación Ley Nro. 27270.
5. Ley General de la persona con discapacidad Nro.27050

## PAGINAS WEB

1. Comisión de Igualdad de Oportunidades: «Discriminación por embarazo. EOC, Investigaciones», en la dirección <http://www.eoc.org.uk>.
2. VERA ROJAS, Patricia. La discriminación en los procesos de selección de personal. Ginebra: OIT, 2006. Documento de Trabajo No. 46. Abril 2006.  
[www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.DOWNLOAD\\_BLOB?](http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.DOWNLOAD_BLOB?)
25. <http://www.gestiopolis1.com/recursos7/Docs/rrhh/el-proceso-de-contratacion-de-personal.htm> - Páginas similares
26. <http://www.comfia.net/index.php?modo=leer>. Abril 2007.

# ANEXOS



# ANEXO N° 1

## PROYECTO DE TESIS

### I.- PREAMBULO

En nuestro mercado laboral somos testigos como se va incrementado los problemas laborales teniendo como indicativos la falta de empleo por la creciente liberación de la economía que trae como consecuencia en este mundo flexibilizado la informalidad de los centros de trabajo.

Es notoria y conocido en nuestra población económica activa las crecientes denuncias de conflictos laborales que en muchos casos se da en forma efectiva la relación laboral para luego desconocer los derechos de los trabajadores, de otro lado tenemos que por ajustes en la política laboral establecida por los gobiernos se muestra una carencia de fuentes de trabajo en condiciones debidas mas aún que la existencia de los despidos masivos gran parte de la población trabajadora ha quedado sin derecho a un puesto de trabajo y la falta de fiscalización debida, oportuna, por medio de la institución estatal.

Es posible brindar una adecuada protección a los trabajadores de diferentes sectores, a efecto que no sean discriminados acto que ocurre constantemente por parte de las entidades privadas, teniendo como referencia

los índices alarmantes de discriminación siendo estos de orden público a través de los medios de comunicación sean estos medios de prensa escritos como televisivos.

Ante estas corrientes el Estado pese advertir los problemas de discriminación en la contratación de los trabajadores en la actividad privada y conforme al amparo Constitucional sobre la protección a la discriminación sea por raza, sexo, religión, condición económica, edad, opinión, estado civil etc, también se ha regulado mediante disposiciones legales de carácter administrativo con sanciones pecuniarias no reflejan los buenos resultados al seguir mellando el derecho al trabajo por actos discriminatorios pese a las intervenciones de orden administrativo por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo conforme a las facultades concedidas.

Los resultados de la presente investigación se constituirán en una base importante que permita coadyuvar a regular de forma mas acertada a la protección del trabajador frente a la discriminación laboral.

## **II. PLANTEAMIENTO TEORICO**

### **1. PROBLEMA**

#### **1.1 Enunciado del Problema**

“Factores jurídico laborales que condicionan la discriminación en la contratación de personal en las empresas privadas del distrito de Juliaca, Provincia de San Román, Región Puno. 2008.

## 1.2 Descripción del Problema:

### 1.2.1 Campo, Área y Línea de Acción

- a. Campo: Ciencias Jurídicas.
- b. Área: Derecho Laboral - Constitucional
- c. Línea: Convocatoria y selección de Personal

### 1.2.2 Análisis y Operacionalización de Variables

VARIABLES	INDICADORES
<p><b><u>Independiente</u></b></p> <p><b>Factores Jurídico Laborales</b></p>	<p>Normas y procesos seguido en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Convocatoria de personal</li> <li>*Selección de personal</li> <li>*Transparencia</li> <li>*Mecanismo de contratación de personal</li> <li>*Regulación</li> <li>*Carácter de las normas que implementan</li> <li>*Criterios asumidos en la selección</li> </ul>
<p><b><u>Dependiente</u></b></p> <p><b>Discriminación en la contratación de personal</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Sector en que se produce mayor discriminación</li> <li>*Igualdad de oportunidad</li> <li>*Medios de convocatoria</li> <li>*Prevalencia del nivel de calificación en el proceso de selección</li> <li>*Continuidad de todo el proceso de Selección de personal.</li> <li>*Denuncias por discriminación</li> </ul>

### c. Interrogantes de Investigación

¿Como los factores jurídico laborales condicionan la discriminación de personal en las empresas privadas del distrito de Juliaca, provincia de San Román de la Región Puno 2008.

¿Cuáles son las formas de discriminación laboral en la contratación de personal en las empresas privadas del distrito de Juliaca?

d. **Tipo de Investigación:** De campo

e. **Nivel de Investigación:** Descriptiva explicativa

### 1.3 JUSTIFICACIÓN

La actualidad del tema estriba en que en medios de comunicación, escrito o radial, se observa la manifestación de discriminación, como es el caso de las convocatorias centrando los requisitos en características personales (color de piel, tipología racial) y/o en características profesionales (provenir de determinada universidad, etc.), que en la práctica no guardan relación con el cargo para el cual se convoca.

Es relevante en lo jurídico, en la medida que los actos descritos van contra el orden de derechos que consagra nuestra Constitución Política del Estado y la normatividad especial; ciertamente, no es

posible ocultar este problema, que debe ser atendido desde los cultores del Derecho.

Es relevante en lo socio jurídico, ya que el Derecho se dirige a la creación de condiciones para la armonía social y el desarrollo, lo que no es factible si en la sociedad predomina subrepticamente la discriminación, incluso desde antes de ser colocados en el cargo.

El proyecto que esbozamos es factible. Efectivamente, en la localidad tenemos los medios materiales y tecnológicos para el desarrollo de la investigación; así mismo, contamos con el apoyo de otros colegas, quienes con su respaldo y saber se podrán realizar nuestra investigación a buen término.

El presente trabajo de investigación tiene importancia científica jurídica en la medida que se orienta hacia la búsqueda de nuevos conocimientos para descubrir su explicación y probar el resultado objetivamente.

En este sentido el problema objeto de investigación permitirá que los resultados a obtenerse sean de mucha utilidad en el campo jurídico laboral.

## 2. MARCO CONCEPTUAL

### 2.1 EL CONTRATO LABORAL

#### 2.1.1 Definición

Un contrato, en términos generales, es definido como:

*“Un acuerdo privado, oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas. Es un acuerdo de voluntades que genera derechos y obligaciones para las partes”<sup>1</sup>*

El contrato es definido como:

*“El Convenio o acuerdo mutuo de consentimiento concorde y recíproco que tienen como consecuencia la creación de un vínculo obligatorio con fuerza de ley entre las partes contratantes<sup>2</sup>.”*

Los contratos se forman libremente el contenido consienten en obligarse respecto de uno u otras. Así, las obligaciones que nacen de contratos tienen fuerza de ley entre las partes contratantes.

Se podría sostener, por tanto, en un contrato intervienen dos partes; se ponen de acuerdo en establecer derechos y obligaciones para cada uno y establecer un fin, ambas partes se ponen de común acuerdo, lo que impone que exista una voluntad de éstas, lo que genera derechos y obligaciones en materia laboral.

---

<sup>1</sup> BAUDRIT CARRILLO, Diego. Teoría General del Contrato. Méjico: Edit. Trillas. 3era Edición. 2000. Pág 11.

<sup>2</sup> Web. Site: <http://www.comfia.net/index.php?modo=leer>. Abril 2007.

Doctrinariamente, ha sido definido como:

*“Un negocio jurídico bilateral o multilateral, porque intervienen dos o más personas y que tiene por finalidad crear derechos y obligaciones”<sup>3</sup>*

Como acto jurídico tiene una connotación patrimonial, y forma parte de la categoría más amplia de los negocios jurídicos. La función del contrato es producir efectos jurídicos. Cabe señalar que en cada país puede existir un concepto de contrato diferente, lo cual se relaciona con la realidad socio-cultural y jurídica de cada país.

Según Jorge M. Angulo, por años el contrato de trabajo no fue motivo de análisis doctrinario por ningún maestro universitario de la época. Fue en 1955 que Jorge Ramírez en su obra “Codificación de la Legislación de Trabajo y de la Previsión Social en el Perú” lo definió de la siguiente manera:

*“El contrato de trabajo es una relación jurídico económica superior a los contratos individuales civiles, basado en el libre consentimiento de las partes porque el contrato de trabajo tiene por esencial la fuerza del trabajo, elemento sustantivo inherente a la persona humana, con la cual asegura el trabajador su supervivencia y la de su familia.”<sup>4</sup>*

Para Raúl Ferrero Rebagliati, define: El contrato de trabajo como:

---

<sup>3</sup> CARAMES FERRO, J.M. Manual de Derecho Romano, Lima.: S. edit. Pág. 49.

<sup>4</sup> RAMIREZ OTÁROLA, Jorge, citado por Angulo, Jorge M.,

*“Un acuerdo expreso o tácito, virtud del cual una persona presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de una retribución”<sup>5</sup>.*

En términos legales, la norma establece como toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Así, la Jurisprudencia señala que el contrato de trabajo es: : *“El convenio en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra bajo su dirección y dependencia un servicio personal mediante una retribución determinada”<sup>6</sup>.*

Es definido también como:

*“Un acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución”<sup>7</sup>.*

Podemos decir que un contrato es el acuerdo entre el empresario y el trabajador en el que se detallan las condiciones en las que un trabajador se compromete a realizar un determinado trabajo por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución o sueldo.

Una definición mas actual es la que da FRANCISCO GOMEZ

*“Un contrato de trabajo aquel por el cual una persona física (trabajador) compromete su trabajo personal a favor de otra persona, física o jurídica (empleador), por cuenta y riesgo de*

---

<sup>5</sup> Citado por: ARÉVALO VELA, Javier, Ley Procesal del Trabajo, Editores Cultural Cuzco S.A. Lima, 1996. Pág. 20.

<sup>6</sup> MALLAP RIVERA, Johnny, Legislación y Jurisprudencia Laboral, Editora Norma Legales S.A. Lima 2000. Pág. 13.

<sup>7</sup> ZAVALA COSTA, Jaime, Síntesis Derecho Individual del Trabajo, Editora Norma Legales S.A., Lima, Edición 2001. Pág. 12.

*esta última, que organiza y dirige la prestación y aprovecha sus beneficios mediante el pago de una retribución.*<sup>8</sup>

Sobre esta definición, podemos establecer las siguientes precisiones:

- ❖ El objeto de ese contrato se descompone en dos prestaciones que se denominan típicas (el trabajo personal y la remuneración).
- ❖ Los servicios se prestan dentro del ámbito de organización y dirección del empleador.

En el mercado laboral entre quienes contratan y quienes desarrollan un trabajo. Podemos decir resumiendo mucho que un Contrato es el documento en el que se resumen las condiciones a las que el empresario y el trabajador se comprometen a desarrollar sus respectivas funciones (dependiendo del tipo de contrato que se utilice los derechos y deberes del empresario y el trabajador variarán).

### **2.1.2 ELEMENTOS DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO:**

Los elementos del contrato de trabajo son para nosotros clásicos y no obstante las nuevas formas de contratación laboral y que en el transcurso pueden subsistir, modificarse, y agregarse otros nuevos elementos. Se han considerado fundamentalmente como elementos del contrato de trabajo los siguientes:

---

<sup>8</sup> GOMEZ VALDEZ, Francisco, El Contrato de Trabajo, Parte General. Editorial San Marcos, LIMA, 2000. Pág. 17.

## A. La subordinación.

Para Cabanellas, la subordinación es:

*“El estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato: y que proviene de su potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa”.*<sup>9</sup>

Como norma general, el trabajador asalariado debe subordinar su voluntad a la del empleador para que su trabajo ajeno sea motivo de protección legal, subordinación que nace de la existencia del mismo contrato de trabajo. Por la subordinación, el empleador, sin contratiempos, ni reparos, da las ordenes relacionadas con el objeto social o el propio de su actividad y que está asociado al contrato de trabajo, de suerte tal que el trabajador las ejecute y cumpla, por ser este la razón central del precitado contrato.

De otro lado, por esa misma subordinación el empleador, una vez ejecutada, controlará su cumplimiento y verifica su resultado.

## B. La exclusividad.

El trabajador renuncia a su independencia, de entender la exclusividad como vinculante entre un empleador y un trabajador criterio clásico que ha permitido a Guillermo Cabanellas, indicar que:

---

<sup>9</sup> CABANELLAS, Guillermo, Contrato de Trabajo, Parte General, V. I., Editores Libreros, Buenos Aires, Pág. 211.

*“La exclusividad como una distintiva del contrato de trabajo, lleva a estimar que todo trabajador debe tener un empleo de su actividad limitado a un solo vínculo jurídico contractual de índole laboral; esto es, que cada trabajador no pueda contratar con más de un patrono simultáneamente.”<sup>10</sup>*

De esta manera, la ejecución del trabajo a favor del empleador será entera mientras el trabajador esté subordinado a este a aquél; es decir, mientras dure la jornada de trabajo establecida por las partes.

### **C. La Remuneración.**

Definida desde todo punto de vista legal como todo lo que percibe el trabajador a su libre disposición sea en dinero o en especie a su entera satisfacción.

### **D. La Profesionalidad.**

Es definida como: “la condición inherente al trabajador en cuanto presta los servicios propios de sus facultades u oficios. Se habla de actividad profesional como sinónimo de la prestación que el trabajador debe al patrono.”<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> . HENRIQUEZ FRANCO, Humberto. Derecho Constitucional y el Trabajo. Edit, FECAT, Lima, 2004. Pág. 212.

<sup>11</sup> CABANELLAS, Guillermo, Ob.cit., Pág. 112.

### 2.1.3 EL CONTRATO DE TRABAJO EN LA LEGISLACION PERUANA

El contrato de trabajo en nuestro país no ha tenido el tratamiento legislativo preeminente que le es reservado en el Derecho Comparado, porque nuestra legislación sobre la materia a estado dominada por el Derecho común, como acabamos de verlo, única disciplina jurídica que hasta la fecha la ha cobijado normativamente, definiéndola incluso en los Arts. 1571 y 1572 del derogado código civil de 1936.

Esta particular manera de ser encarada nuestra institución permitió que fuera obligada la doctrina y luego la jurisprudencia para construir su estructura jurídica que es, la que ha denominado su tratamiento práctico durante todo el siglo anterior, sobre todo, porque en el mismo código civil se había legislado la locación de obra o contrato de empresa que creaba indescifrables confusiones que la jurisprudencia se esforzó en dilucidar.

De otro lado, en materia laboral se dictaron una serie de normas legales generales relacionadas con el contrato de trabajo del obrero (Ley Nro.8439 del 20 de Agosto de 1936), del empleado ( Ley Nro. 4916 del 07 de febrero de 1924), contratos especiales del menor y de la mujer (Ley Nro. 4239 del 26 de marzo de 1921), del trabajador nacional que van a trabajar al extranjero (D.S. de fecha 24 de enero de 1929), de los trabajadores domésticos ( R.S. de fecha 30 de mayo de 1901), etc.

En la década del 90 se dictó el D. Legislativo Nro.728, primer intento legislativo dirigido a agrupar en una sola norma legal cuando hubiera de ser aplicado a los contratos de trabajo. Así mismo, las sucesivas Constituciones de los siglos precedentes, hablaron de los contratos de trabajo desde el ángulo de lo que debería ser y no de lo que realmente era. Finalmente, pese al esfuerzo legislativo del D. Leg. 728, hoy regulado por el Texto Unico Ordenado, bajo el DS. 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral de contener en un solo cuerpo legislativo la normatividad contractual de trabajo subsisten variadas formas de contratación que se mantendrán en el tiempo hasta que se dicte el Código de Trabajo o Ley General de Trabajo de acuerdo a la derogada Tercera Disposición Transitoria de la Ley Nro.24514.<sup>12</sup>

#### **2.1.4 TIPOS DE CONTRATOS LABORALES**

Los contratos de trabajo se pueden clasificar de múltiples formas, pero nosotros consideramos que una forma idónea es la de clasificar los contratos en típicos y atípicos cuya diferenciación recae en dos elementos propios de todo contrato de trabajo: la duración y la jornada. Es típico el contrato de trabajo celebrado a duración indeterminada o indefinida. Es atípico a aquél que se celebra a plazo fijo, que nuestra legislación denomina: contratos de trabajo sujetos a modalidad. La jornada de trabajo, es típico, aquel cuya jornada de

---

<sup>12</sup> LEÓN DE LA FUENTE, Carlos. Legislación de Trabajo, Lima. Edit. Vigil S.A. 2001. Pág. 49.

trabajo es la máxima legal u ordinario aplicable o vigente en el centro laboral.

Es atípico el contrato cuya duración es menor a la jornada menor a la del centro laboral y acumulativa.

#### **A. CONTRATOS DE NATURALEZA TEMPORAL**

**a. Inicio o lanzamiento de nueva actividad:** Es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador originado por el inicio de una nueva actividad empresarial.

Se entiende como inicio de nueva actividad, tanto al inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa. Duración de más de tres años.

**b. Por necesidad de mercado:** Es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aún cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente.

**c. Por reconversión empresarial:** Es el que se celebra en virtud a la situación, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general, toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrados.

## **B. CONTRATOS DE NATURALEZA ACCIDENTAL**

**a. Contrato Ocasional:** Es aquel que se celebra entre un trabajador y un empleador con el objeto de atender necesidades transitorias, distintas a la actividad habitual del centro de trabajo.

**b. Contrato de Suplencia:** Es el celebrado entre un empleador y un trabajador, con la finalidad que éste sustituya a un trabajador estable cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa justificada. Duración la que resulte necesaria.

**c. Contrato de Emergencia:** Es aquél que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor. Así la duración coincide con la duración de la emergencia.

## **C. CONTRATOS DE OBRA O SERVICIO**

**a. Contrato Específico:** Es aquél celebrado entre un empleador y un trabajador con objeto previamente establecido y de duración determinada. La característica de estos contratos es que al trabajador se le requiere para que ejecute una obra,

material o intelectual, o un servicio específico y no que simplemente preste su servicio durante un período de tiempo.

Es decir, se exige un resultado y no tiempo.

**b. Contrato intermitente:** Es aquél que se celebra entre un empleador y un trabajador para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.

**c. Contrato de Temporada:** Es el que se celebra entre un empresario y un trabajador con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en períodos equivalentes en cada ciclo en función de la naturaleza de la actividad productiva.

**d. Contrato Indeterminado:** El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado sea en forma verbal o escrita.

**e. Contrato a Tiempo Parcial:** Es contrato a tiempo parcial la prestación de servicios en una jornada de trabajo inferior a la ordinaria del centro de trabajo de ciertas horas al día , de ciertos días de la semana o de ciertas semanas al mes o de algunos meses al año. Sin embargo, la doctrina nacional considera como contrato a tiempo parcial a aquél que tiene una jornada de

trabajo inferior a cuatro horas. Estos contratos de trabajo pueden celebrarse por escrito y sin limitación alguna.<sup>13</sup>

## 2.2 MARCO NORMATIVO DE LA DISCRIMINACION LABORAL

Los Convenios núm. 111 y núm. 100 de la OIT fueron los primeros instrumentos internacionales elaborados con el objetivo específico de promover la igualdad y eliminar la discriminación en el mercado de trabajo y además, figuran entre los convenios de la OIT con mayor número de ratificaciones. Ambos Convenios han sido ratificados por el Perú en 1958 y son la base normativa para desarrollar las diferentes acciones legales y prácticas en esta materia.

En el caso de ambos Convenios, existen observaciones efectuadas por los órganos de control de la OIT con relación a su cumplimiento y que señalan algunas falencias de la legislación y la práctica peruanas. Así, las principales observaciones están vinculadas a la discriminación salarial; frente a lo cual la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha señalado que la legislación peruana es insuficiente cuando se trata de aplicar el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor e invoca al gobierno a establecer normativa que consagre expresamente el principio del Convenio OIT 100.

---

<sup>13</sup> OBREGON SEVILLANO, Tulio M., Manual de Relaciones Individuales de Trabajo, Lima, Ed. Instituto de Investigación El Pacífico S.A., 2002. Pág. 44.

Existen otros Convenios también relacionados directa o indirectamente con el tema que nos ocupa, como el Convenio sobre la política del empleo, 1964 que ofrece un marco para orientar las intervenciones normativas destinadas a eliminar la pobreza y a fomentar el desarrollo mediante políticas de empleo no discriminatorias o el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 el cual se refiere a la igualdad de oportunidades. Además de los convenios de la OIT antes presentados, existiendo diversos instrumentos jurídicos internacionales que tampoco le dan cabida a la discriminación.

Entre los principales se pueden mencionar:

- ❖ *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos* (aprobado por el Perú con Decreto Ley N° 22128 en 1978) en el que los Estados se comprometieron a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos así como la prohibición de toda discriminación por motivo de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.
- ❖ *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* (aprobado por el Perú con Decreto Ley N° 22129 en 1978) en el que todos los Estados se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales mencionados en el Pacto, como son el derecho a trabajar en condiciones equitativas

y satisfactorias, a la seguridad social, a la salud, a la educación y a la cultura.

- ❖ *El Convenio núm. 122, art. 1, 2.c.. “indica que deberá tender a garantizar que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social*

La normativa nacional relativa al tema, es necesario, en primer lugar, mencionar la Constitución Política del Perú de 1993 en donde se reconoce que el derecho a la igualdad de oportunidades es un derecho de todas las personas. En efecto, el numeral 2) del artículo 2° de la Constitución contempla la igualdad ante la ley, prohibiendo la discriminación cuando ésta tenga como fundamento el origen, raza, el sexo, el idioma, la religión, la opinión, la condición económica o motivos de cualquier otra índole. Como vemos, si bien no se señala expresamente el color y la ascendencia, sí se incluyen otros motivos no contemplados en el Convenio núm. 111 como son el idioma, dejándose en claro que esta lista es abierta comprendiendo así cualquier otro motivo de discriminación.

Esta norma, si bien es de alcance general, es de aplicación a la relación laboral en el artículo 23° de la Constitución. De manera

específica, el numeral 1) del artículo 26° establece que en la relación laboral debe respetarse el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación. Por tanto, en el ámbito constitucional se encuentra reconocida la igualdad de trato y de oportunidades en la relación laboral, protegiéndose de manera especial a la madre, al menor y al discapacitado (artículo 23).

Respecto a la igualdad de remuneraciones, la Constitución de 1993 no se pronuncia expresamente al respecto, como sí lo hizo la Constitución de 1979. Cabe resaltar que el artículo 19° contempla el reconocimiento y protección de la pluralidad étnica<sup>14</sup>.

En el caso de normas de rango legal ordinario, no existe una matriz que regule uniformemente el tema de la discriminación, más bien el tema es abordado por la legislación de manera dispersa. Así, existen normas de carácter general que en su mayoría han sido reglamentadas: Ley N° 27270, que incorpora al Código Penal disposiciones que prohíben la discriminación en materia laboral, la Ley 26772 que prohíbe la exigencia de requisitos que anulen o alteren la igualdad de trato en el acceso al empleo; y normas que regulan determinados sectores: Ley General de la Persona con Discapacidad, protección contra el despido discriminatorio de trabajadores con VIH/SIDA/ETS (Ley N° 26626) así como otras que protegen a la mujer trabajadora.

---

<sup>14</sup> Citado por: CHIRINOS SOTO, Enrique, CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERU, Gaceta Jurídica, Editores S.R.L., Lima, 1997.

En lo que se refiere a trabajadores discapacitados, el Consejo Nacional de Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) está encargado de la elaboración de Proyectos de Promoción de Oportunidades de Empleo para la Persona con Discapacidad. Con respecto al caso específico de las ofertas de empleo publicadas por las agencias de empleo, el Estado promulgó también las leyes 26772 (1997) y 27270 (2000) las cuales prohíben todo tipo de discriminación en el acceso a las ofertas de empleo:

*“Las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades” (Ley 26772, art. 1).<sup>15</sup>*

En general podemos concluir que el Perú ha ratificado no sólo la mayoría de los convenios fundamentales o relevantes de la OIT en este tema, sino casi todos los tratados sobre derechos humanos de organismos internacionales. Sin embargo, dado el contexto del mercado laboral peruano, estas leyes tienen efecto sólo sobre algo más del 20 por ciento de trabajadores, ya que la mayoría o son independientes o trabajan a través de relaciones no formales, lo cual hace que la autoridad competente tenga dificultad en conocer o sancionar eventuales actos de discriminación.

---

<sup>15</sup> Ley Contra Actos de discriminación Ley Nro. 27270.

Adicionalmente, las organizaciones que representan a los trabajadores y especialmente los sindicatos concentran a cada vez menos porcentaje de ocupados. La posibilidad, por lo tanto, de establecer reclamos o de negociar medidas antidiscriminatorias está restringida, al menos, desde instancias organizadas y formalmente reconocidas para la mayoría de trabajadores.

### 2.2.1 PRINCIPIOS JURÍDICOS LABORALES:

Partimos de la siguiente cita textual

*"Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Y que los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".*<sup>16</sup>

Como se advierte, la existencia de los principios jurídicos laborales es un hecho plenamente asumido por nuestro ordenamiento laboral, en términos de basar explícitamente un conjunto de reglas en ellos.

Nuestro ordenamiento, pues, no sólo asume los principios, sino que, tiende a reconocer su importancia. Sin embargo, no bastaría con el sólo reconocimiento de su importancia para que los principios jurídicos laborales pudiesen ser considerados fuente formal del Derecho del Trabajo.

---

<sup>16</sup> LÓPEZ ONETO Marcos, Los principios jurídicos laborales como fuente formal del Derecho del Trabajo Chileno. Editorial Jurídica Cono Sur Ltda. Chile 2001. Pág. 6.

En efecto para completar los requerimientos, se precisa de la existencia de una norma de reconocimiento de los principios como fuente formal o de autoridad. Sin ese reconocimiento, los principios sólo admitirían ser considerados fuente material.

Las consideraciones de hecho y de derecho que se sirvan de fundamento al fallo. El término consideración hace referencia a la acción o el efecto de considerar, es decir, de pensar, meditar, reflexionar una cosa con atención y cuidado. Efectuar consideraciones de derecho, entonces, es el acto de pensar, meditar o reflexionar jurídicamente un asunto; o bien, el producto de aquél acto, contenido en una serie de conceptos o categorías organizadas lógicamente y estructuralmente.

A continuación se mencionan los principios constitucionales dentro del ámbito laboral, sin entrar a la discusión sobre el contenido de cada uno de ellos.

- Principio protector, el cual incluye la regla de la aplicación de la norma más favorable y la regla de la condición más beneficiosa.
- Principio de la irrenunciabilidad de los derechos.
- Principio de la continuidad de la relación laboral.
- Principio de la primacía de la realidad.
- Principio de la razonabilidad, y
- Principio de la buena fe.

Ahora bien, el que los principios laborales sean fuente formal del Derecho, significa que, en la práctica, el Interpretante (Juez o Fiscalizador), se encuentra autorizado para utilizarlos como fundamento de su decisión, pues el ordenamiento jurídico les reconoce la autoridad suficiente para gozar de dicho status.

El Juez de la causa, entonces, se encuentra autorizado para fundar el fallo en todas aquellas consideraciones de derecho que estime conducentes a la más acertada resolución del litigio. Y por cierto que los principios, en tanto los patrones conductuales más genéricos del sistema (en tanto normas jurídicas), pueden ser parte de las consideraciones de derecho en las cuales se funda la sentencia, operando funcionalmente, de ese modo, como fuentes formales del Derecho del Trabajo, esto es, como las razones o bases justificatorias de la interpretación y/o aplicación del derecho, en razón de su autoridad.

### **2.2.2 ÁMBITO CONSTITUCIONAL Y LEGAL DEL TRABAJO.**

En Constitución, sobre los Derechos fundamentales de la persona señala lo siguiente:

Toda persona tiene derecho:

Art. 1º.- A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. El concebido es sujeto de derecho en todo cuanto le favorece.

Art. 2º.- A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole<sup>17</sup>.

En relación al Estado y el Trabajo establece en el :

Art. 23º.- 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.

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

Art. 24º.- De la Constitución Política del Perú enuncia como principales  
Derechos del trabajador

---

<sup>17</sup> MINISTERIO DE JUSTICIA, Constitución Política del Perú y Tratado sobre Derechos Humanos, Lima, Editora Talleres de Servicios Editoriales y Gráficos de Editora Perú, Lima, 1999. Pág. 415.

- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.
- El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.
- Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

Art. 25º.- Jornada Ordinaria de trabajo

La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

Art. 26º.- Principios que regulan la relación laboral

En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

- a. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
- b. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
- c. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.<sup>18</sup>

### **2.3 LA DISCRIMINACION EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL.**

Cuando nos referimos a derecho al trabajo es por una sencilla razón: la discriminación ejercida por el empleador atenta directamente contra este Derecho. La Discriminación Laboral es la antítesis de todo principio de libertad de trabajo. No es posible tener una libertad de elección de trabajo cuando se discrimina en la obtención del mismo.

Las normas existentes contra los actos discriminatorios en el empleo buscan que todas las personas, sin distinción alguna, tengan la oportunidad de obtener el bienestar mediante el trabajo remunerado. La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 fue un avance importantísimo que dio paso a una nueva era y la comunidad mundial asumió la realización de los derechos humanos como una cuestión de interés común y un objetivo colectivo de la humanidad.

---

<sup>18</sup> BERNALES BALLESTEROS, Enrique, La Constitución de 1993. Lima., Editora Rao Jurídica, 1998. Pág 251-256.

### 2.3.1 Concepto:

Discriminar es: *“diferenciar o distinguir cosas entre sí. Tratar con inferioridad a personas o colectividades por causas sociales, religiosas, políticas o sociales”*<sup>19</sup>

La discriminación laboral se define como:

*“El trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo”*<sup>20</sup>.

Entre las definiciones que podríamos tomar para referirnos a la discriminación laboral, la más idónea, correcta y completa, por entender que emana de la entidad más facultada para dar este tipo de consideraciones, es la que da la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

*“El termino discriminación comprende: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”*.<sup>21</sup>

Se entiende por discriminación todo trato diferenciado y menos favorable de determinadas personas en razón de cualquiera de las

---

<sup>19</sup> CABANELLAS, Guillermo. Diccionario enciclopédico de Derecho Usual. Buenos Aires, Edit. Heliasta. 2004. Pág. 9.

<sup>20</sup> Convenio No. 100 y 111 de la Organización Internacional del Trabajo.

<sup>21</sup> OIT: LA HORA DE LA IGUALDAD EN EL TRABAJO, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 91.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 2003.

características antes mencionadas, sin perjuicio de su capacidad para cumplir los requisitos correspondientes al puesto de trabajo.

En este contexto:

*“La discriminación en los procesos de selección de personal se presenta cuando existe una diferenciación de trato a las personas por razón de su raza, color de su piel o sexo, entre otros motivos, sin tomar en consideración los méritos ni las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo de que se trate”<sup>22</sup>.*

Entonces hay discriminación cuando, por ejemplo, a una persona profesionalmente calificada, pero miembro de un grupo religioso minoritario, se le deniega un empleo, o cuando trabajadores competentes son víctimas de acoso laboral por motivo de sus creencias religiosas o de su afiliación sindical. La discriminación puede manifestarse cuando se busca un trabajo, en el empleo o al dejar este último.

La discriminación se manifiesta también cada vez que un trabajador migrante cobra un salario inferior al de un trabajador; también es víctima de discriminación la enfermera o la radióloga que desempeña un trabajo de valor igual al de un técnico paramédico, pero que percibe una remuneración inferior.

---

22 VERA ROJAS, Patricia. La discriminación en los procesos de selección de personal. Ginebra: OIT, 2006. Documento de Trabajo No. 46. Abril 2006. Pág. 7.

Es un problema muy en boga en nuestros tiempos por el gran número de posibilidades de practicarla:

- a) Discriminación por razones de sexo.
- b) Discriminación por raza, color y religión
- c) Discriminación laboral hacia por motivos de edad.
- d) Discriminación hacia los minusválidos.
- e) Discriminación por motivos sindicales.
- f) Y cualquier otro tipo de diferenciación que la mente humana pueda crear para oponer a unos, derechos que poseen otros<sup>23</sup>.

### 2.3.2 Teorías y Enfoques de la Discriminación Laboral

Si bien las raíces de la discriminación son diversas y complejas la discriminación puede ser analizada desde diferentes enfoques:

La primera teoría sobre la discriminación es el denominado “*modelo del gusto por la discriminación*”. Esta teoría concibe la discriminación como una preferencia o un gusto del empleador por el que él está dispuesto a pagar. Es decir, al empleador no le importa sacrificar la eficiencia productiva (asociada con conductas no

---

<sup>23</sup> SOLÉ, Carlota. Discriminación en el Mercado de Trabajo. Editora Consejo Económico y Social, Departamento de Publicaciones. Lima. 2005. Pág. 81.

discriminatorias en el mercado de trabajo) para satisfacer esas preferencias producto de sus prejuicios.

En el caso específico de la selección de personal, si el empleador no ejerce sus prejuicios está asumiendo un costo subjetivo denominado “coeficiente de discriminación”. Por ejemplo, si el empleador tiene prejuicios contra las mujeres, el costo de emplear a una mujer será el salario ofrecido a un trabajador hombre más el valor monetario del coeficiente de discriminación. Por lo tanto, este empleador sólo contratará mujeres si la diferencia entre el salario ofrecido a un trabajador hombre y aquél ofrecido a una trabajadora mujer corresponde por lo menos a la cuantía del coeficiente de discriminación.

Así, surge la *teoría de la “discriminación estadística”* que intenta explicar la persistencia de la discriminación aceptando muchos supuestos del enfoque anterior. Esta teoría se basa en la racionalidad de los empleadores y en la incertidumbre que éstos enfrentan acerca de la productividad de un trabajador potencial. Por un lado, los empleadores se enfrentan a un “costo de información”, ya que la información obtenida a través del CV (currículum vitae) y en la

entrevista no es suficiente para determinar con precisión la productividad del postulante<sup>24</sup>.

Por otro lado, la racionalidad de los empleadores los lleva a minimizar este costo atribuyendo al postulante la productividad promedio de los grupos de trabajadores que tienen similares características de raza, sexo y edad. Por lo tanto, debido a que la discriminación estadística es económicamente racional, ésta persistirá en el tiempo y sólo disminuirá a medida que las características medias de los grupos converjan.

*“...es una valoración incorrecta e injusta con respecto a muchos individuos pertenecientes al grupo: así, postulantes con menor productividad que la asociada al grupo de pertenencia se verán beneficiados, mientras que aquéllos con mayor productividad se verán perjudicados. En el Perú, los empleadores discriminan a potenciales trabajadores en base a sus características raciales, no porque tengan un “gusto por la discriminación”, sino porque usan la raza como un indicador de productividad, es decir, usan la discriminación estadística”<sup>25</sup>.*

Entonces las distinciones ocupacionales relacionadas con las diferencias raciales persisten en el Perú debido a la existencia de estereotipos y prejuicios raciales, reforzados por diferencias en oportunidades de acceso a activos como la educación y la

---

<sup>24</sup> CORTÉS J. C. y TOYAMA, J.: “Flexibilización del derecho laboral y discriminación por razón de sexo”. S. Edit. Lima. 2000. Pág. 79.

<sup>25</sup> ALMERI VERAMENDI, Carlos y HERNÁNDEZ PULIDO, Ricardo. La discriminación en los procesos de selección de personal. Lima. Edit. Océano. 2003. Pág. 56.

capacitación y a diferencias culturales observables en los comportamientos y el lenguaje. Así, los empleadores basan sus decisiones en estas diferencias como indicadores de otras características que ellos desean observar.

El tercer enfoque es el “*modelo de la concentración*”. Esta teoría explica la segregación ocupacional por género (la diferente distribución de los hombres y las mujeres entre las ocupaciones) sobre la base de la productividad de los trabajadores. Este modelo entiende a la productividad como consecuencia del esfuerzo de un grupo o equipo: si las relaciones sociales en el trabajo son desfavorables, la productividad disminuye. Los estudios que se inspiraron en dicho modelo encontraron que algunos trabajadores varones se sienten incómodos cuando trabajan al lado de mujeres, o cuando reciben órdenes de ellas. Por consiguiente los empleadores optan por colocar a hombres y mujeres en diferentes puestos de trabajo para maximizar la productividad y los beneficios. El resultado de la segregación ocupacional es que los hombres perciben unos salarios mayores que los de las mujeres. Esto sucede porque las mujeres, al quedar excluidas de ciertos puestos de trabajo, sólo tienen acceso a un número limitado de ocupaciones.

Asimismo, también analizaron la segregación por raza y encontraron que, a medida que las diferencias de los individuos en relación con sus características raciales crecen, las diferencias en sus ocupaciones también se incrementan.

*“...observando la distribución de la población ocupada, los autores encontraron que, a medida que los individuos reportan mayor intensidad en la dimensión de la raza blanca, la probabilidad de que estén laborando en ocupaciones altamente remuneradas se incrementa, mientras que ésta disminuye a medida que los individuos reportan mayor intensidad en la dimensión de la raza indígena. En el Perú las decisiones de contratación respecto a las diferencias de género y raza en la selección de personal se da fundamentalmente para tres ocupaciones seleccionadas: secretarias, vendedores, asistentes administrativos y contables”<sup>26</sup>*

Se concluye en que la existencia de discriminación basada en sexo, raza, edad, clase social, religión o ascendencia nacional se ha manifestado desde siempre, lo que la convierte en un fenómeno muy arraigado dentro de la sociedad, y es por este mismo motivo que aunque se ha avanzado bastante en el campo de la equidad y la igualdad en los últimos años, aún falta mucho terreno por recorrer.

Uno de los rasgos distintivos de la discriminación social y laboral es la desvalorización personal y profesional de los trabajadores. Se trata de negar sus capacidades para acceder a un mejor empleo. Todavía es posible observar casos en los que las diferencias de ciertas categorías de individuos hacen que estos tengan oportunidades significativamente distintas a las de otros. Los derechos laborales se centran no sólo en asegurar medios de vida, sino también

---

<sup>26</sup> ÑOPO, H.; SAAVEDRA, J.; TORERO, M. Y MORENO., : M. *Gender and racial discrimination in hiring: A pseudo audit. Study for three selected occupations in Metropolitan Lima* (GRADE 2004).

en proteger contra la discriminación en el trabajo y contra la explotación.

Un hecho que ayuda a esta discriminación en el trabajo viene dada por razones sociales y culturales muy enraizadas en las sociedades. El hecho de la separación evidente de las clases sociales es un ejemplo del mismo.

### **2.3.3 TIPOS DE DISCRIMINACION LABORAL: ANALISIS DE SUS MANIFESTACIONES EN EL PERU**

Se afirma que la discriminación laboral en el Perú, está estrechamente ligada al carácter multicultural y al modelo social que ha prevalecido en el país desde la época de la colonia. La existencia de tres espacios geográficos diferentes (costa, sierra y selva), cada uno con sus propias culturas, etnias y razas dio pie a la construcción de una jerarquía territorial y cultural con Lima y la costa como referentes para todo el país.

Además, la migración de la población rural hacia Lima también contribuyó a marcar estas diferencias. Las ciudades de la costa, y especialmente Lima, han sufrido procesos de mestizaje que aún preservan situaciones de menosprecio y hasta de exclusión respecto de los migrantes rurales (especialmente de la sierra y de la selva).

Estos factores son los que determinan los prejuicios que la sociedad tiene con respecto a ciertos grupos minoritarios y que se

expresan no sólo en el mercado de trabajo, sino también en otros ámbitos de la vida diaria. Así, el punto de partida de la discriminación, según el enfoque sociológico, son los prejuicios que originan el racismo y se traducen en discriminación y exclusión.

En este ámbito, genéricamente, existen dos tipos de discriminación en el ámbito laboral:

*A. Discriminación directa.* La discriminación es directa cuando la normativa, las leyes o las políticas, excluyen o desfavorecen explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características tales como la opinión política, el estado civil o el sexo. Este tipo de discriminación se basa en prejuicios y estereotipos que atribuyen ciertas aptitudes o la falta de éstas a determinadas personas, en función de su pertenencia a un cierto colectivo racial, sexual, religioso u otro, independientemente de sus calificaciones y experiencia laboral.

Los anuncios de ofertas de empleo en los que se excluye o se desalienta abiertamente a los aspirantes casados o mayores de cierta edad, o de determinado color de piel, o sexo, constituyen un ejemplo de discriminación directa.

*B. Discriminación indirecta.* Es cuando se exigen condiciones o requisitos específicos, como edad, estado civil, talla, etc. para ocupar o promover algún puesto de trabajo. cuando existen

disposiciones y prácticas aparentemente imparciales que perjudican de manera desproporcionada a integrantes de un colectivo determinado. Un ejemplo de este tipo de discriminación es el supeditar la obtención de un puesto de trabajo al dominio de un idioma, en particular, cuando esta competencia lingüística no es indispensable para el puesto de trabajo.

La discriminación indirecta pone al descubierto los prejuicios inherentes a una gran variedad de instituciones, normas y prácticas prevalecientes en el lugar de trabajo que, entre otras consecuencias, generan segregación ocupacional. Estos prejuicios están muy ligados a los patrones culturales que asignan roles a cada género basados en construcciones patriarcales que ubican en una posición desventajosa de las mujeres en el mercado de trabajo.

Por otro lado, la institución educativa de procedencia como requisito para acceder a un determinado puesto de trabajo también constituye discriminación indirecta. En el caso del Perú, donde alrededor de la mitad de la población está en condiciones de pobreza, el costo de la educación representa un filtro asociado principalmente a condiciones económicas y criterios de raza que excluye a ciertos grupos y genera diferenciación entre quienes acceden a la educación en cada centro educativo.

*“... la exigencia de procedencia de un determinado centro educativo excluye automáticamente a ciertos grupos generando una vez más exclusión; además, de la tendencia a estar peor pagadas, menos consideradas y con menores posibilidades de progresar en ellas<sup>27</sup>.”*

La discriminación en los procesos de selección de personal se manifiesta por ejemplo, los locales de trabajo que están contruidos sin tomar en cuenta las exigencias de trabajadores discapacitados.

En cuanto al enfoque sociológico para explicar la discriminación, se plantea que las ideas y los estereotipos subyacentes a la conducta discriminatoria se deben, en gran medida, a factores históricos, económicos y sociales, a los regímenes políticos y al contexto cultural de cada país. Las mentalidades y los prejuicios, así como la tolerancia o intolerancia respecto de las prácticas discriminatorias, vienen configuradas por los valores prevalecientes en la sociedad en una época determinada.

Mientras persisten formas de discriminación reconocidas desde antiguo, basadas en el sexo, la raza y la religión, y que a menudo adoptan nuevas manifestaciones, surgen formas más nuevas, como la discriminación fundada en el hecho o la

---

<sup>27</sup> Comisión de Igualdad de Oportunidades: «Discriminación por embarazo. EOC, Investigaciones», en la dirección <http://www.eoc.org.uk>.

aparición de padecer el VIH/SIDA, o aquella dirigida contra los trabajadores que se hallan en uno de los dos extremos del espectro de edad.

### 2.3.4 Discriminación Laboral en el Derecho Peruano

Este artículo de la Constitución de la República nos dice que el principio de igualdad se ve limitado por virtudes propias de la persona, en consecuencia no entra dentro del ámbito de discriminación laboral las preferencias que pueda tener el empleador por uno u otro trabajador por motivos de calificaciones, experiencia laboral, o por no tener condiciones propias para el puesto, esto por el principio de que el empleador tiene derecho de contratar a quien quiera y como es lógico buscará la persona más idónea para el puesto y el que más le convenga.

Este principio de derecho a elección de personal sólo está limitado por la discriminación, ya que no se podrá más que alegar al momento de elegir a quien contratar de una persona u otra, la no contratación de uno por los motivos profesionales del candidato.

*“Se prohíbe cualquier discriminación, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo, edad, raza, color, ascendencia nacional, origen social, opinión política, militancia sindical o creencia religiosa, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección a la persona del trabajador. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las*

*calificaciones exigidas para un empleo no están comprendidas en esta prohibición”<sup>28</sup>.*

Sin embargo, la discriminación sigue formando parte de nuestras vidas y esto es porque la normas pueden haber cambiado, pero no con suficiente rapidez ni en todas las esferas importantes. La no discriminación y la igualdad pueden haber sido reconocidas en las leyes, pero sigue existiendo discriminación en las políticas, la asignación de recursos y la prestación de servicios sociales públicos.

Por tanto, incluso con las normas nuevas, la discriminación y la desigualdad siguen difundidas en casi todos los países. Tal vez se reconozca oficialmente el derecho a la igualdad de salario, igualdad de oportunidades de empleo y de participación política, pero sin un mecanismo eficaz que haga cumplir esas leyes subsistirán la diferencias en esas esferas para las mujeres, las minorías étnicas y por motivos de credo <sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> ZAVALA COSTA, Jaime, Síntesis Derecho Individual del Trabajo, Editora Norma Legales S.A., Lima, Edición 2001.

<sup>29</sup> VINATEA, L.: “La discriminación de género en la aplicación de la legislación laboral” en *Discriminación sexual y aplicación de la ley. Defensoría del Pueblo*, Lima, 2000, VOL. II. Pág. 123.

### 2.3.5 CLASIFICACION GENERALIZADA DE DISCRIMINACIÓN LABORAL

Para Jairo Baquero, Juan Carlos Guataquí y Lina Sarmiento en su obra “Marco Analítico de la Discriminación Laboral”, la Discriminación Laboral se clasifica en cuatro, las cuales engloban a los motivos discriminatorios de los que he hablado en el capítulo anterior.

- A. Discriminación Salarial:** Según este tipo de discriminación, las desigualdades salariales no siempre pueden ser atribuidas a la existencia de niveles distintos de productividad. Implica, por ejemplo, que las mujeres ganen un salario menor que los hombres, aún cuando estén igualmente calificadas y desempeñen el mismo trabajo con la misma productividad.
- B. Discriminación en el Empleo:** Es la típica discriminación laboral que se da cuando a igualdad de condiciones se prefiere (o se descarta) a una persona por una característica ajena a lo requerido por el puesto.
- C. Discriminación Ocupacional:** Significa que algunos grupos de la sociedad están limitados a empleos de baja categoría y escasa remuneración, por consiguiente, nunca o en casos muy esporádicos podrán alcanzar ciertos niveles jerárquicos en las empresas, aunque estén calificados para ello y lógicamente su escala salarial será baja.

#### D. Discriminación en la Adquisición de Capital Humano:

Se presenta cuando se tienen restricciones en cuanto al acceso a la educación formal y a la capacitación y entrenamiento que proporcionan las empresas, lo que como es de esperarse tiene efectos sobre su grado de calificación y en el aumento de su productividad.

Este caso se observa con frecuencia en las mujeres donde las tradiciones sociales han jugado muy importante, ya que muchos padres tienen la concepción que el rol principal de la mujer se encuentra en el ámbito doméstico y consideran innecesario un nivel educativo muy elevado.

Por otra parte, existen casos en los que familias con escasos recursos y con varios hijos donde se da prioridad a la educación de los hijos varones; incluso si se tiene la posibilidad de dar una buena educación a las mujeres los padres pueden tender a invertir poco en esta, dada la discriminación existente contra la mujer en el mercado laboral, lo que impide tasas de retorno a la inversión en educación más altas que las de los hombres<sup>30</sup>.

---

<sup>30</sup> BAQUERO, Jairo; GUATAQUÍ, Juan Carlos y SARMIENTO, Lina. "Marco Analítico de la Discriminación Laboral". Mejico. Edit. Trillas. 2006. Pág. 67.

### 2.3.6 TIPIFICACION DE LA DISCRIMACION LABORAL

Como toda infracción al derecho, la Discriminación Laboral debe contener unos elementos que nos permitan tipificarla, para conocer en cuales casos se produce y en cuales no. Los elementos constitutivos de la discriminación laboral nos ayudarán a determinarla para conocer cuando se da y cuando no.

Se deben observar elementos constitutivos de la discriminación en dos vertientes distintas:

- a. Cuando se hace en búsqueda del empleo (discriminación fuera de la empresa). Presenta las siguientes características:
  - ❖ La existencia de un puesto de trabajo acorde a las leyes, que sea lícito.
  - ❖ La elección de una persona sobre otro con iguales condiciones para el trabajo.
  - ❖ Que se observe que dentro de la elección se procedió a hacer diferencias discriminatorias.
  - ❖ Que el empleador esté consciente de las diferencias que hace ajenas al trabajo.
- b. Cuando se hace ya con el empleo obtenido (discriminación dentro de la empresa).

## 2.4 PROCESO DE CONVOCATORIA, SELECCIÓN Y CONTRATO DE PERSONAL

### 2.4.1 CONVOCATORIA DE PERSONAL

Se define como:

*“El conjunto de procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización”<sup>31</sup>.*

Entonces en esencia es un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar.

Para ser eficaz, la convocatoria o el convocatoria debe atraer una cantidad de candidatos suficiente para abastecer de modo adecuado el proceso de selección. Además, la función del convocatoria es suministrar la selección de materia prima básica (candidatos) para su funcionamiento.

Este proceso consiste —a partir de los datos sobre necesidades presentes y futuras de recursos humanos de la organización— en las actividades relacionadas con la investigación y con la intervención de las fuentes capaces de proveer a la

---

<sup>31</sup> STONER, James; FREEMAN, R. Edward y otros. La Administración 6ta. Edición. Editorial Pearson. México, 1996. Pág. 484.

organización de un número suficiente de personas que ésta necesita para la consecución de sus objetivos. Es una actividad cuyo objetivo inmediato consiste en atraer candidatos de entre los cuales se seleccionarán los futuros integrantes de la organización.

#### 2.4.2 Selección de Personal

Se define como:

*“Es el proceso que trata no solamente de aceptar o rechazar candidatos si no conocer sus aptitudes y cualidades con objeto de colocarlo en el puesto mas a fin a sus características. Tomando como base que todo individuo puede trabajar”<sup>32</sup>.*

Frecuentemente la selección es informal por motivos de rapidez y economía, aunque ésta forma es peligrosa porque se pone en manos del azar la obtención de empleados capaces, responsables e idóneos.

#### 2.4.3 CONTRATACIÓN DE PERSONAL

- Es formalizar con apego a la ley la futura relación de trabajo para garantizar los intereses, derechos, tanto del trabajador como de la empresa.
- Cuando ya se aceptaron las partes en necesario integrar su expediente de trabajo.

---

<sup>32</sup> KOONTZ, H. y WEHRICH, H. Administración, una perspectiva global 6ta. Edición. Editorial Mc Graw Hill. México, 2002. Pág. 421.

- La contratación se llevará a cabo entre la organización y el trabajador.
- La duración del contrato será por tiempo indeterminado o determinado.
- El contrato deberá ser firmado el director general, el responsable directo y el trabajador.
- Generará afiliación legal respectiva.<sup>33</sup>

## 2.5 REQUISITOS DISCRIMINATORIOS EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL

Estudios realizados al respecto determinaron que:

*Las variables discriminatorias que tienen más peso para los empleadores en el proceso de selección de personal son el “sexo” y la “edad”, para todos los niveles de calificación. El poco peso de los requisitos de “presencia” en la demanda de los empleadores se podría deber a que, por ser un criterio subjetivo, ésta sería ejercida en el momento de la entrevista y no cuando los empleadores realizan el pedido de personal. Así, las variables de “contextura”, “talla” y “centro educativo de procedencia” son importantes sólo para determinados niveles de calificación y ciertas ocupaciones.<sup>34</sup>*

---

<sup>33</sup> <http://www.gestiopolis1.com/recursos7/Docs/rrhh/el-proceso-de-contratacion-de-personal.htm> - Páginas similares

<sup>34</sup> VERA ROJAS, Patricia. La discriminación en los procesos de selección de personal. Ginebra: OIT, 2006. Documento de Trabajo No. 46. Abril 2006.  
[www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.DOWNLOAD\\_BLOB?](http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.DOWNLOAD_BLOB?)

Los empleadores prefieren a personal masculino y joven (en promedio 26 años). El requisito de “presencia” es importante para puestos operativos relacionados con la atención al público y es mayormente solicitado para ocupaciones en las que el empleador exige también que el trabajador sea mujer.

Los empleadores que requieren trabajadores con “buena presencia”, exigen también un promedio de edad inferior a las exigencias de edad promedio del mercado. Esta restricción es mayor para las mujeres que para los hombres. La exigencia de una determinada talla por parte de los empleadores se presenta en similar proporción para puestos técnicos y operativos. Las tareas asociadas a algunas ocupaciones requieren de personal alto por el uso de ciertas máquinas con determinadas características. De igual forma la discriminación según contextura es más significativa para puestos operativos.

Sin embargo, en la medida en que dicho requisito tenga el efecto de excluir a miembros de determinados colectivos, es legítimo sospechar la existencia de una práctica discriminatoria. Para otros casos, como el de degustadora y que atienden al público, está relacionado con el tema de presencia.

Finalmente, el requisito “centro educativo de procedencia” del trabajador se presenta mayoritariamente para vacantes técnicas y está relacionado con la oferta especializada de determinados centros educativos en el uso de ciertas máquinas.

### 3. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Al hacer la revisión de estudios de investigación en la Universidad Católica Santa María, no se encontraron trabajos similares.

### 4. OBJETIVOS

- A. Conocer los factores jurídico laborales que condicionan la discriminación en la selección de personal en las empresas privadas del distrito de Juliaca, provincia de San Román de la región Puno.
- B. Describir las formas de discriminación laboral en la convocatoria y selección de personal en las empresas privadas del distrito de Juliaca.

### 5. HIPOTESIS

Dado que las normas jurídicas laborales son las que rigen el sistema de contratación de personal en los centros laborales a fin de proteger y garantizar igualdad de derechos de la población económicamente activa.

Es probable que la ausencia de un sistema de regulación jurídico laboral en relación a la convocatoria y selección de personal condicione la discriminación en la contratación de personal en las empresas del sector privado del distrito de Juliaca.

### **III. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL**

#### **1 Técnicas e Instrumentos y materiales de Verificación**

##### **1.1 Técnicas**

Encuesta  
Investigación documental

##### **1.2 Instrumento**

\*Cuestionario  
\*Ficha

#### **2. CAMPO DE VERIFICACION**

##### **2.1 UBICACIÓN ESPACIAL**

La ubicación espacial corresponde al ámbito de distrito de Juliaca, Provincia de San Román, Región Puno.

##### **2.2 UNIDADES DE ESTUDIO**

###### **a. Universo cualitativo**

Las unidades de estudio la constituyen los trabajadores que tienen menos de tres meses de labor en las empresas del sector privado de Juliaca que han postulado algún puesto de trabajo.

###### **b. Universo cuantitativo**

Lo constituyen 132 trabajadores con menos de tres meses de antigüedad que estuvieron postulando a puestos de trabajo en las empresas Privadas de Juliaca en el 2008.

### C. Unidades de estudio

Las unidades de estudio lo constituyen los trabajadores con menos de tres meses de antigüedad en las empresas del sector privado, distribuido de la siguiente manera:

EMPRESAS	Nro.
Administración de Empresas S.A.	44
Campo Mayor S.R. Ltda.	6
Central del Altiplano S.A.	4
Consorcio Constructor Tramo 4	46
MINSUR S.A.	14
Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez"	18
TOTAL	132

## 3. ESTRATEGIA DE RECOLECCION DE DATOS

### 3.1 ORGANIZACION

\*Para la recolección de datos primeramente se solicitará la autorización de las autoridad de las empresas.

\*Se verificará la existencia de los recursos a emplearse.

\*La recolección de datos se realizara a través de visitas.

\*La duración de la aplicación del cuestionario será de aproximadamente 25 minutos.

### 3.2 RECURSOS

#### A. Humanos

Investigador

## **B. Materiales**

Infraestructura

Lapiceros

Hojas

Computadora

Movilidad

## **C. Institucionales**

Administración de Empresas S.A

Campo Mayor S.R.Ltda.

Central del Altiplano S.A.

Consorcio Constructor Tramo 4

MINSUR S.A.

Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez”

### **3.4 CRITERIO PARA EL MANEJO DE LOS RESULTADOS**

- A. La información obtenida a través de las respuestas de cada una de las preguntas formuladas en el cuestionario, serán sometidas al conteo y luego a las tabulaciones respectivas. Y se empleara una matriz de tabulación para contabilizar las respuestas.
- B. El procesamiento de datos se efectuará mediante el uso de herramientas estadísticas.

**ANALISIS:**

Una vez procesados los datos por medios estadísticos, se obtendrán resultados que serán analizados, a partir de la interpretación de los hallazgos relacionándolos con el problema de investigación, los objetivos propuestos, la hipótesis y teorías.

**CRONOGRAMA DE TRABAJO**

ACTIVIDAD	2008																			
	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					1	2	3	4
1. Aprobación del proyecto			X	X																
2. Elaboración Marco teórico					X	X	X													
3. Elaboración de instrumentos								X	X											
4. Validación de instrumentos										X										
5. Coordinar para tomar datos											X									
6. Recolección de datos													x	X	X					
7. Sistematización de datos																	X			
8. Presentación del informe																		X		



**ANEXO N° 2**  
**INSTRUMENTO**

UNIVERSIDAD CATOLICA  
DE "SANTA MARIA"  
AREQUIPA.

ESCUELA DE POST GRADO  
MAESTRIA EN DERECHO

## ENCUESTA

### **GUIA DE ENCUESTA**

Estimado (a) Señor (a) (ita) le agradecemos responder a la presente encuesta, cuyos resultados permitirán medir aspectos laborales importantes.

**INSTRUCCIONES:** Lee detenidamente las preguntas y marque con una (x) la alternativa que crees que es correcta y complete alguna de ellas según el caso.

NOMBRE DE LA EMPRESA:.....

EDAD: -----

SEXO: masculino ( ) femenino ( )

ESTADO CIVIL: Soltero ( ) casado ( ) OCUPACION:.....

1. Usted ha participado de la convocatoria para acceder a un puesto de trabajo en el sector privado?

Si ( )

No ( )

2. Si su respuesta fue afirmativa señale ¿Cuántas veces participo? .....

3. Según su experiencia de participación con que frecuencia usted considera que el proceso de selección y contratación de personal es transparente en este sector?

Siempre ( ) Casi Siempre ( ) A veces ( ) Raras veces ( ) Nunca ( )

4. ¿Con qué frecuencia se sintió usted discriminado al postular algún puesto de trabajo para cubrir alguna vacante en el sector privado?

Siempre ( ) Casi Siempre ( ) A veces ( ) Raras veces ( ) Nunca ( )

5. ¿Por cual de las causas que a continuación se señala considera usted ha sido discriminado (a)

Sexo ( )

Presencia ( )

Idioma ( )

Edad ( )

Religión ( )

Discapacidad ( )

Otro ( ) Indique ¿Cuál?:.....

6. En cual de los siguientes sectores que a continuación se señalan considera usted haber sido discriminado (a)

- Comercio ( )                      Turismo ( )                      Artesanía ( )  
Industria ( )                      Educación ( )                      Minería ( )  
Salud ( )  
Otro ( ) Indique ¿Cuál?:.....

7. ¿Por qué medios se enteró de la convocatoria en este sector?

- Familiar ( )                      Amistad ( )                      Volantes ( )  
Afiches ( )                      Periódico ( )                      Radio ( )  
Televisión ( )                      Internet ( )  
Otro ( ) Indique ¿Cuál?:.....

8. Las normas de selección de personal en el sector privado son:

- a) Normados por la Ley ( )  
b) A criterio de la empresa ( )  
c) Otros ( )

9. En que forma afecta la inexistencia de normas legales en la selección del personal?

- Se manipula la convocatoria y selección de personal ( )  
Se establecen requisitos discriminatorios ( )  
No se cumple con el proceso adecuadamente ( )  
Genera desconfianza ( )  
No afecta ( )

10. Los criterios que asumen generalmente para seleccionar personal responden a criterios:

- Personales ( )  
Institucionales ( )  
Ocupacionales ( )  
Otro ( ) Indique ¿Cuál?:.....

11. Respecto a las normas que se ejecutan en la convocatoria y selección de personal usted opina que son:

- Muy exigentes ( )  
Exigentes ( )  
Medianamente exigentes ( )  
Poco exigentes ( )  
Nada exigentes ( )

12. ¿En alguna ocasión no le permitieron culminar con todo el proceso de selección de personal?

- Si ( )  
No ( ) ¿Porqué?:.....

13. En los procesos de convocatoria y selección de personal en los que usted participo prevaleció el nivel de calificación ocupacional del postulante?

- En todo el proceso ( )
- En la mayor parte del proceso ( )
- En algunas partes del proceso ( )
- No se respeto en lo absoluto ( )

14. Esta usted de acuerdo con el mecanismo de contratación de personal en el sector privado

- Si ( )
- No ( ) ¿Porqué?.....

**GRACIAS**

