



Facultad de
Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de Concepción



Facultad de
Derecho
Universidad Católica de la Santísima Concepción



Sociedad Chilena
de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social

Directores

Rodolfo Walter Díaz

Fernando Monsalve Basaul

Coordinador

Andrés Varela Fleckenstein

Derecho del Trabajo
y la Seguridad Social
Tercer Encuentro Trinacional
Perú, Chile y Uruguay

ediciones
DER

CoEdiciones

DER EDICIONES es una Editorial Jurídica creada por un grupo de Editores de larga trayectoria.

Estamos en la búsqueda de publicaciones de innegable valor científico. Nuestra propuesta pone énfasis en una cuidada elaboración técnica, colocando nuestra experiencia al servicio de la comunidad jurídica.

Nuestro catálogo editorial está compuesto por las siguientes colecciones: Ensayos Jurídicos, Monografías, Manuales, Cuadernos Jurídicos, Coediciones, Revistas y Obras prácticas.

Invitamos a aquellos profesores, investigadores o abogados en ejercicio, que hayan escrito una tesis de maestría, monografía, ensayo, manual u otra obra de interés práctico, a publicar con nosotros.

Para mayor información, escribanos a info@dereediciones.com o visite nuestra página web www.dereediciones.com.

DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL
TERCER ENCUENTRO TRINACIONAL PERÚ, CHILE Y URUGUAY

© DER EDICIONES LIMITADA

Manuel Barros Borgoño 160, oficina 404, comuna de Providencia, ciudad de Santiago, Chile
info@dereediciones.com

www.dereediciones.com

Registro de Propiedad Intelectual N° EN TRÁMITE

ISBN 978-956-405-034-8

Primera edición, marzo de 2022 DER Ediciones Limitada

Tiraje: 300 ejemplares

Impresores: Editora e Imprenta Maval SpA

Impreso en Chile / Printed in Chile

ADVERTENCIA

La Ley N° 17.336 sobre Propiedad Intelectual prohíbe el uso no exceptuado de obras protegidas sin la autorización expresa de los titulares de los derechos de autor.

El fotocopiado o reproducción por cualquier otro medio o procedimiento de la presente publicación queda expresamente prohibido.

Directores:

Rodolfo Walter Díaz. Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Concepción (Chile)

Fernando Monsalve Basaul. Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica de la Santísima Concepción (Chile)

Coordinador:

Andrés Varela Fleckenstein. Académico de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica de la Santísima Concepción (Chile)

Comité académico:

Gabriela Lanata Fuenzalida

Patricio Mella Cabrera

Yenny Pinto Sarmiento

José Antonio Santander Gidi

Alfredo Sierra Herrero

Andrés Varela Fleckenstein

Coeditores:

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales Universidad de Concepción
Facultad de Derecho Universidad Católica de la Santísima Concepción
DER Ediciones

NOTA GENERAL DEL COORDINADOR:

La conferencia, las ponencias y las comunicaciones recibidas por la organización del Tercer Encuentro Trinacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Perú, Chile y Uruguay, realizado en Concepción, Chile, los días 21 y 22 de marzo de 2019, y publicadas en el presente libro, fueron preparadas durante los años 2018 y 2019.

ÍNDICE

ABREVIATURAS.....	XV
PRESENTACIÓN.....	XXI
CONFERENCIA	1
1. NO DISCRIMINACIÓN E INCLUSIÓN.....	3
Emilio Morgado Valenzuela	
1.1. Visiones previas.....	3
A) Visión semántica.....	3
B) Visión laboral.....	5
1.2. Visiones normativas universales.....	7
A) Los principios y derechos de no discriminación e inclusión en el ámbito de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).....	7
a. La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.....	7
b. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PID-CP) de 1966, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) de 1966.....	9
c. Otras declaraciones, convenciones, resoluciones, y protocolos, adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas o por organizaciones internacionales que integran el Sistema de las Naciones Unidas, que contienen principios y normas atinentes a la no discriminación y a la inclusión de ciertos colectivos sociales considerados como vulnerables	12
i. La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015).....	13
B) Los principios y derechos de no discriminación e inclusión en el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	17
a. La Constitución de la OIT. La Parte XIII del Tratado de Versalles de 1919.....	17

b. La Declaración de Filadelfia de 1947	21
c. La Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento de 1998.....	23
d. Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008	24
e. Los convenios internacionales del trabajo	28
ANEXO: CONVENIOS FUNDAMENTALES, DE GOBERNANZA Y TÉCNICOS DE LA OIT –CON CONTENIDOS ESPECÍFICOS SOBRE NO DISCRIMINACIÓN E INCLUSIÓN– RATIFICADOS POR CHILE, PERÚ Y URUGUAY	30
BIBLIOGRAFÍA	31
PARTE I: FUTURO DEL DERECHO DEL TRABAJO	33
PANEL I: INFORMALIDAD LABORAL	35
A. PONENCIAS	37
2. INFORMALIDAD LABORAL EN URUGUAY	39
Nelson Loustaunau Domínguez	
2.1. Introducción.....	39
2.2. La informalidad en Uruguay	42
2.3. Acciones emprendidas para disminuir la informalidad	44
A) Convocatoria a los Consejos de Salarios	46
B) Convocatoria a negociar en los Consejos de Salarios a sectores tradicionalmente excluidos de este mecanismo (rural y doméstico).....	48
C) Ley de negociación colectiva del sector privado	49
D) Ley de promoción y protección de la libertad sindical	50
E) Leyes que regulan la tercerización.....	50
F) La reforma tributaria y el Seguro Nacional de Salud	52
G) Modificaciones en materia de seguridad social	53
2.4. Desafíos hacia el futuro	54
A) El trabajo que se consigue por intermedio de plataformas web	54
B) La necesidad de una ley de teletrabajo	57
C) Las cadenas mundiales de suministro.....	58
D) Nuevas formas de gravar el trabajo. El caso de la Caja Bancaria	59
E) La creciente migración y los múltiples pactos de seguridad social	60
2.5. Algunas conclusiones	61
BIBLIOGRAFÍA	63
3. LA INFORMALIDAD LABORAL EN EL PERÚ: AVANCES Y CUESTIONES PENDIENTES	65
Beatty Egúsqüiza Palacin	
3.1. Introducción.....	65

3.2. Conceptualización de la informalidad laboral y su proscripción desde el punto de vista del derecho del trabajo	66
3.3. Datos estadísticos	68
3.4. Causas y consecuencias.....	70
3.5. Características particulares.....	72
3.6. Acciones efectuadas durante los últimos años en Perú	73
A) Operativo Nacional sobre Registro de Trabajadores Obligatorio (Plan RETO)	73
B) Reducción de “costos laborales”.....	73
a. Régimen Micro y Pequeña Empresa (MYPE)	74
b. Régimen agrario	75
c. Régimen Contrato Administrativo de Servicios	76
d. Análisis desde la inspección	76
3.7. Conclusiones y recomendaciones.....	81
BIBLIOGRAFÍA	83
B. COMUNICACIONES	85
4. ¿ECONOMÍA COLABORATIVA O TRABAJO A TRAVÉS DE PLATAFORMAS? LA SUBORDINACIÓN, DEPENDENCIA Y AJENIDAD COMO ELEMENTOS CARACTERIZADORES.....	87
José Andrés Valenzuela Farías - Diego Rosas Bertin	
4.1. Introducción.....	87
4.2. La interacción a través de las plataformas.....	88
4.3. El problema	94
4.4. La vigencia de los elementos tradicionales del derecho del trabajo.....	97
A) La fuga de la subordinación.....	98
B) Las respuestas desde la estructura clásica del derecho del trabajo	99
4.5. Conclusiones.....	102
BIBLIOGRAFÍA	103
PANEL II: IMPACTO DE LA AUTOMATIZACIÓN EN EL TRABAJO	105
A. PONENCIAS	107
5. EL IMPACTO DE LA AUTOMATIZACIÓN EN EL TRABAJO	109
Natalia Castro Tomás	
5.1. Introducción.....	109
5.2. El trabajo en constante transformación	110
5.3. Las nuevas formas de trabajo en la economía digital.....	112
5.4. La incorporación de tecnologías y la automatización del trabajo	114

A) Algunos ejemplos de automatización en Uruguay	116
B) Los riesgos en los próximos años	117
5.5. Las relaciones laborales en la era digital	120
A) ¿Qué repercusiones presenta la automatización en las relaciones colectivas?	121
B) ¿Cuál es la actitud que ha tomado y debe tomar el derecho del trabajo?	121
5.6. Reflexiones finales	123
BIBLIOGRAFÍA	124
6. TRABAJO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO. CÓMO HACER FRENTE A LA PÉRDIDA DE EMPLEOS	127
Patricio Mella Cabrera	
6.1. Introducción: descripción del trabajo	127
6.2. Antecedentes generales del trabajo	130
6.3. Forma en que el derecho chileno aborda la presión de las tecnologías.....	139
6.4. Proposiciones para una regulación laboral de esta nueva realidad.....	146
6.5. Conclusiones.....	148
BIBLIOGRAFÍA	149
7. AUTOMATIZACIÓN, ECONOMÍA DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES Y DERECHO DEL TRABAJO	153
Willy Monzón Zevallos	
7.1. Introducción.....	153
7.2. El trabajo y la revolución industrial	154
7.3. El trabajo objeto de protección del derecho laboral	156
7.4. El futuro del trabajo frente a la automatización	159
7.5. La economía de las plataformas digitales.....	163
7.6. Conclusiones.....	171
BIBLIOGRAFÍA	172
B. COMUNICACIONES	175
8. EL PRINCIPIO DE CONFIANZA LEGÍTIMA Y SU IMPLICANCIA EN LA PERMANENCIA EN EL EMPLEO PÚBLICO.....	177
María Eugenia Castillo Díaz	
8.1. Introducción.....	177
A) Los funcionarios públicos a contrata y su importancia en la Administración Pública	178
B) La Estabilidad en el empleo.....	179
C) La Contraloría General de la República: importancia para la aplicación del derecho público chileno	179

8.2.	Una aproximación al principio de la confianza legítima.....	180
	A) Concepto.....	180
	B) El principio de confianza legítima en Chile.....	181
8.3.	Los trabajadores a contrata de la Administración del Estado.....	183
	A) Caracterización del régimen de los funcionarios públicos a contrata	183
	B) Evolución de la doctrina de Contraloría General de la República res-	
	pecto a la renovación de funciones.....	185
	C) Pronunciamientos de Contraloría para entender el alcance del princi-	
	pio de la confianza legítima.....	189
8.4.	Reconocimiento jurisprudencial del principio de la confianza legítima	
	aplicado a los trabajadores a contrata de la Administración del Estado.....	191
8.5.	Conclusiones: la confrontación entre el derecho administrativo y el dere-	
	cho del trabajo; la estabilidad en el empleo.....	193
	BIBLIOGRAFÍA.....	195
9.	TECNOLOGÍA INTELIGENTE, TRABAJO Y EFICACIA MATERIAL DE LOS DERECHOS.....	199
	Rodrigo Calderón Astete	
9.1.	Introducción.....	199
9.2.	Organización del trabajo, organización jurídica.....	200
	A) Tecnología y organización del trabajo.....	200
	B) Organización de la producción y organización jurídica.....	201
9.3.	El futuro del trabajo: reorganización intempestiva y multiplicidad simul-	
	tánea.....	203
	A) Organización y reorganización del trabajo.....	203
	B) El futuro del trabajo: interpretar trabajo y futuro.....	206
9.4.	Los modelos jurídicos de respuesta existentes y los necesarios.....	209
	A) Los efectos de las transformaciones.....	209
	B) Un futuro para el derecho del trabajo.....	213
	a. Replantearse los paradigmas jurídicos.....	213
	b. Recontextualizar el derecho del trabajo para salir de la prisión	
	cognitivo-histórica.....	215
	c. Proponer acciones de inicio de una transformación jurídica.....	216
9.5.	Conclusiones.....	218
	BIBLIOGRAFÍA.....	219
PANEL III: PROTECCIÓN SOCIAL.....		221
A. PONENCIAS.....		223
10.	LA PROTECCIÓN SOCIAL: ¿UNA NUEVA TENDENCIA PARA GARANTIZAR SEGURIDAD	
	SOCIAL?.....	225
	Jorge Rosenbaum Rímolo	

10.1. Un mapeo conceptual del tema	225
10.2. La búsqueda de la universalidad	228
10.3. Uruguay y un sistema desagregado	231
10.4. ¿Corregir el rumbo?	232
10.5. Vivir en la revolución del trabajo: incertidumbres y nuevas tecnologías	232
10.6. Denuedos desde el derecho del trabajo	237
10.7. Una nueva instrumentalidad.....	241
10.8. Un marco abierto de posibilidades.....	245
10.9. A modo de conclusión: algunas garantías mínimas de protección social que debieran atenderse	249
BIBLIOGRAFÍA	255
11. TRABAJADORES PENITENCIARIOS. BUSCANDO LA PROTECCIÓN SOCIAL PROVE- NIENTE DE LOS SEGUROS SOCIALES.....	267
Fernando Monsalve Basaul	
11.1. Introducción.....	267
A) La problemática	267
B) El contexto general	268
C) El trabajo como herramienta para la reinserción social del delincuente	270
D) La protección social y su relación con la precariedad laboral	272
11.2. Régimen jurídico-laboral penitenciario nacional	273
A) Principio rector del Estatuto Laboral y de Formación para el Trabajo Penitenciario	273
B) La seguridad social y el trabajo penitenciario en el ordenamiento ju- rídico chileno	275
a. Normas de seguridad social en el Estatuto.....	275
b. Conflicto Estatuto versus Constitución Política.....	276
11.3. Precariedad y desprotección social en el Estatuto.....	277
A) Análisis de situaciones problemáticas concretas	277
a. Prestar servicios a particulares laborando en un centro de edu- cación y trabajo (CET) (artículos 68 letra a), 66 letra e), 75 letra b) y 85 inciso 1º).....	278
b. Trabajar para algún CET generando productos de su giro que el centro comercializa directamente y percibe los recursos (artícu- los 66 letra e) y 85 inciso 1º).....	279
c. Realizar actividades de apoyo a los servicios de aseo, alimenta- ción y mantención en los establecimientos penitenciarios (artícu- lo 61)	279
B) La precariedad en las actividades formativas para el trabajo	281
11.4. Descuentos que no aportan a la seguridad social	282

11.5. La fiscalización de las relaciones que regula el Estatuto	286
11.6. Conclusiones.....	287
BIBLIOGRAFÍA	289
12. ¿PROTECCIÓN O DESPROTECCIÓN? HACIA LA DECONSTRUCCIÓN DEL SISTEMA DE PENSIONES PERUANO.....	295
César Abanto Revilla	
12.1. Introducción	295
12.2. La seguridad social en pensiones	297
A) El marco constitucional de la seguridad social en pensiones	298
B) El marco constitucional del sistema de pensiones.....	300
12.3. El dilema del sistema de pensiones frente a la ley de libre retiro de los fondos de las AFP: ¿intento de reforma o deconstrucción del SPP?.....	302
A) El libre retiro del 95,5 % y del 25 % del fondo de pensiones de las AFP	302
B) La (in)constitucionalidad de las normas que habilitan el libre retiro de los fondos de pensiones de las AFP	306
12.4. El futuro del sistema de pensiones peruano: hacia un nuevo sistema multipilar de pensiones	309
12.5. Conclusiones	312
BIBLIOGRAFÍA	313
B. COMUNICACIONES	317
13. LA COMPATIBILIDAD ENTRE EL TRABAJO Y LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN: ¿HACIA UN SISTEMA DE JUBILACIÓN FLEXIBLE Y GRADUAL?	319
Javier Paitán Martínez	
13.1. Introducción	319
13.2. El régimen jurídico de la jubilación	320
13.3. La edad de jubilación para el acceso a una pensión.....	322
A) El derecho fundamental a la pensión y el sistema de pensiones.....	322
B) La jubilación ordinaria en el SNP y el SPP para el acceso a la pensión de jubilación.....	323
C) La jubilación adelantada (SNP) o jubilación anticipada (SPP) para el acceso a la pensión de jubilación.....	324
13.4. La jubilación como causal de extinción de la relación laboral.....	325
A) La regulación de la jubilación en la normativa laboral (LPCL)	325
B) Los tipos de jubilación que suponen la extinción de la relación laboral	326
a. Jubilación voluntaria	326
b. Jubilación intermedia	327
c. Jubilación obligatoria.....	328

13.5. La jubilación y su tratamiento en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema.....	329
13.6. La vuelta al empleo tras la jubilación: ¿hacia la compatibilización entre trabajo y pensión de jubilación?.....	330
A) La flexibilidad en la jubilación y la promoción de la permanencia en el trabajo: el caso español.....	330
a. La jubilación parcial.....	332
b. La jubilación flexible.....	333
c. La jubilación activa.....	333
B) La flexibilidad en la jubilación y la promoción de la permanencia en el trabajo: el caso peruano.....	334
a. La percepción simultánea de pensión de jubilación y remuneración en el SPP: ¿compatible o incompatible?.....	335
b. La percepción simultánea de pensión de jubilación y remuneración en el SNP: ¿es compatible o incompatible?.....	337
13.7. Conclusiones.....	338
BIBLIOGRAFÍA.....	339
14. LEY N° 21.133. ¿UN AVANCE EN LA PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES? UNA NUEVA PROPUESTA.....	343
José Antonio Santander Gidi	
14.1. Introducción.....	343
14.2. Reformas a la obligación de cotizar de los trabajadores independientes ...	349
A) Año 2008, Ley N° 20.255.....	349
B) Año 2016, Ley N° 20.894.....	351
C) Año 2019, Ley N° 21.133.....	352
14.3. Propuesta.....	356
14.4. Conclusiones.....	359
BIBLIOGRAFÍA.....	362
PARTE II: NO DISCRIMINACIÓN E INCLUSIÓN LABORAL.....	365
PANEL IV: ACOSO SEXUAL Y LABORAL.....	367
A. PONENCIAS.....	369
15. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y LABORAL EN URUGUAY.....	371
Beatriz Durán Penedo	
15.1. Introducción.....	371
15.2. La regulación legal de la discriminación y el acoso sexual.....	372
A) Ley N° 18.561.....	373
B) Decreto N° 256/2017 de 11 de septiembre de 2017.....	381

15.3. Conclusiones	396
BIBLIOGRAFÍA	397
16. ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN CHILE: ¿INFRACCIÓN LABORAL O ATENTA- DO A UN DERECHO FUNDAMENTAL?.....	401
José Francisco Castro Castro	
16.1. Introducción	401
16.2. Nociones conceptuales. Similitudes y diferencias	402
A) Nociones conceptuales.....	402
B) Similitudes	404
C) Diferencias.....	405
16.3. Reconocimiento y definición legal en Chile	406
16.4. Obligaciones del empleador	407
A) Tutela preventiva	407
B) Tutela reactiva.....	408
a. Denuncia y medidas de resguardo	408
b. Investigación	409
c. Medida o sanción	410
16.5. Acciones y procedimientos judiciales	411
16.6. ¿El acoso como infracción laboral o como vulneración de los derechos fundamentales del (de la) trabajador(a)?	415
16.7. Conclusiones	416
BIBLIOGRAFÍA	417
17. EL ACOSO MORAL Y SEXUAL EN LAS RELACIONES LABORALES Y SU REGULACIÓN EN EL DERECHO LABORAL PERUANO	419
Elmer Huamán Estrada	
17.1. Introducción	419
17.2. Definiendo el acoso laboral y el acoso sexual laboral en Perú.....	420
A) El acoso moral laboral	420
a. Existencia de una conducta que busque acosar, hostigar, moles- tar, perseguir, etc., a un trabajador	421
b. La frecuencia y duración de la conducta.....	422
c. El efecto en la conducta	423
d. La finalidad de la conducta	423
B) Acoso sexual laboral.....	424
17.3. Marco normativo del acoso laboral y sexual en el derecho peruano.....	425
A) Derechos fundamentales vulnerados	425
B) El acoso moral en la norma peruana	426
C) El acoso sexual en la norma peruana.....	427
17.4. Mecanismos de protección del trabajador frente al acoso laboral y sexual	429

A) Mecanismos preventivos.....	429
B) Mecanismos de tutela procesales.....	430
a. El proceso laboral y su complejidad probatoria.....	430
b. El proceso constitucional de amparo.....	432
c. Procedimiento de fiscalización laboral.....	433
17.5. Avances en la erradicación del acoso laboral y sexual en Perú.....	434
17.6. Conclusiones.....	435
BIBLIOGRAFÍA.....	437
PANEL V: GRUPOS ESPECIALMENTE DISCRIMINADOS EN MATERIA LABORAL E INCLUSIÓN LABORAL.....	439
A. PONENCIAS.....	441
18. POLÍTICAS LEGISLATIVAS AFIRMATIVAS FOCALIZADAS HACIA SECTORES DISCRIMI- NADOS EN LA REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY.....	443
Eduardo Goldstein Lamschtein	
18.1. Introducción.....	443
18.2. ¿En qué consisten las llamadas acciones afirmativas?.....	445
18.3. Acciones positivas en materia de acceso y promoción en el empleo en favor de la población afrodescendiente.....	447
A) Aspectos históricos.....	447
B) Datos estadísticos de relevancia.....	448
C) Políticas sociales.....	449
D) Las soluciones de la Ley N° 19.122 y el Decreto N° 144/2014.....	450
18.4. Ley de empleabilidad para personas en situación de discapacidad en el ámbito privado.....	455
A) Algunas particularidades estadísticas significativas.....	455
B) Medidas afirmativas adoptadas en Uruguay. Ley N° 19.691.....	456
C) Apreciación crítica.....	459
18.5. Ley integral para personas <i>trans</i>	460
A) Síntesis de la exposición de motivos de la Ley N° 19.684.....	460
B) Datos estadísticos relevantes.....	461
C) Los remedios de la Ley N° 19.684.....	462
D) Valoración.....	465
18.6. Trabajadores migrantes.....	466
A) Muestreo numérico.....	466
B) Las políticas y acciones afirmativas en la Ley Migratoria N° 18.250 y su Decreto Reglamentario N° 394/009.....	466
18.7. Breves conclusiones.....	468
BIBLIOGRAFÍA.....	468

19. DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA EN CHILE: PERDIDOS EN EL LADO OSCURO DE LA LUNA	471
Eduardo Caamaño Rojo	
19.1. Introducción: preparando el despegue.....	471
19.2. El despegue: fortalecimiento del derecho a la no discriminación en el empleo	472
A) La prohibición de discriminación salarial entre hombres y mujeres: una falla en el sistema.....	478
19.3. “Houston: tenemos un problema”. La pervivencia del pecado original del derecho del trabajo	480
A) La necesaria reorientación de las responsabilidades laborales y familiares.....	482
19.4. Opciones para salir del lado oscuro de la luna: nuevos desafíos para el derecho colectivo del trabajo.....	484
A) ¡Hágalo usted mismo! La negociación colectiva y la promoción de la igualdad de trato.....	485
19.5. A modo de cierre: ¿un destino aún demasiado lejos?.....	489
BIBLIOGRAFÍA	489
20. DISCRIMINACIÓN EN MATERIA LABORAL E INCLUSIÓN LABORAL: CUATRO GRUPOS ESPECIALMENTE SENSIBLES A SER DISCRIMINADOS EN EL PERÚ	491
Fernando Varela Bohórquez	
20.1. Introducción	491
20.2. La discriminación en grupos sensibles de trabajadores.....	492
20.3. Conceptos generales sobre discriminación	494
20.4. Tratamiento constitucional de la discriminación.....	495
20.5. Tratamiento normativo de la discriminación en Perú.....	496
A) Constitucional	496
B) Administrativa	497
C) Penal.....	497
20.6. El Convenio N° 111 como fuente internacional en contra de la discriminación laboral	498
20.7. Grupos especialmente discriminados en Perú	499
A) El caso de las personas con discapacidad	499
B) El caso de las mujeres en edad fértil.....	501
a) Ley N° 30367: descanso pre y post natal y protección contra el despido nulo	503
b. Decreto Legislativo N° 728: Protección contra el despido nulo	503
c. Ley N° 29896: implementación de lactarios	504
d. Ley N° 28048: protección a la mujer gestante en situaciones de riesgo.....	504

e. Ley N° 27240: permiso por lactancia materna.....	504
f. Ley N° 26790: subsidios por maternidad y lactancia.....	504
C) Los hombres y mujeres mayores de 45 años	506
D) La comunidad LGBT	507
20.8. ¿Qué acciones de protección debemos tomar?.....	508
20.9. Conclusiones	509
BIBLIOGRAFÍA	510
B. COMUNICACIONES	511
21. GRUPOS ESPECIALMENTE DISCRIMINADOS EN EL ACCESO AL EMPLEO	513
Ignacio Zubillaga Bianchi	
21.1. Introducción	513
21.2. Particularidad de la discriminación en la etapa precontractual.....	515
21.3. Medidas antidiscriminatorias precontractuales en Uruguay	517
21.4. Algunas propuestas para el combate a la discriminación precontractual	520
A) Restricciones a la discrecionalidad del empleador en la etapa de selección de personal	520
B) Acciones judiciales de tutela colectiva para grupos especialmente vulnerables.....	521
C) Reforzar la acción de la IGTSS	523
D) Creación de una entidad específica para la tutela en casos de discriminación.....	523
E) Acción judicial de parte del sujeto discriminado.....	524
21.5. Reflexiones finales.....	525
BIBLIOGRAFÍA	526
22. NO DISCRIMINACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. ¿PRINCIPIO O REGLA?.....	529
Francisco Ruay Sáez	
22.1. Introducción	529
22.2. Situación de las personas con discapacidad en Chile.....	531
22.3. Trabajo y derechos fundamentales en Chile. Sobre la ponderación o proporcionalidad	534
22.4. No discriminación de personas con discapacidad.....	541
A) Igualdad, no discriminación laboral y no discriminación laboral por discapacidad.....	541
B) Etapa precontractual, contractual y postcontractual	543
C) De la ponderación en discriminación laboral de personas con discapacidad o de las trabas conceptuales.....	544
a. La derrotabilidad de la no discriminación. ¿No será que simplemente no hay discriminación?.....	544

b. La discapacidad como un criterio sospechoso	547
c. La no discriminación como una garantía de otros derechos	550
d. La dimensión legal de la supremacía constitucional	551
22.5. Conclusiones	553
BIBLIOGRAFÍA	555
23. EL PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL COMO VÍA IDÓNEA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, EN ESPECIAL COMO UN ACTO DE DISCRIMINACIÓN	559
Valeria Zúñiga Aravena	
23.1. Introducción	559
23.2. La prevención del acoso laboral por cuenta del empleador.....	562
23.3. La prevención del acoso laboral como acto de discriminación.....	563
23.4. Prevención por parte del trabajador en el procedimiento de tutela laboral	564
23.5. Exigencias para incoar una acción de prevención del acoso laboral por discriminación en el procedimiento de tutela laboral.....	565
A) Sujetos activos	566
B) Sujetos pasivos.....	567
C) Necesidad de invocar la afectación de derechos fundamentales	569
D) Necesidad de acreditar la lesión de un derecho fundamental	570
E) Obligación de enunciar una categoría o criterio sospechoso para configurar la discriminación.....	574
23.6. Conclusiones	576
BIBLIOGRAFÍA	578
PANEL VI: TRABAJO DE JÓVENES Y PERSONAS MAYORES	581
A. PONENCIAS	583
24. TRABAJO DE JÓVENES Y PERSONAS MAYORES. INFORME NACIONAL POR URUGUAY	585
Nicolás Pizzo Viola	
24.1. Introducción	585
24.2. El factor etario y la preocupación del derecho del trabajo.....	585
24.3. La demografía del Uruguay.....	587
24.4. La demografía del mundo del trabajo	588
24.5. El trabajo de jóvenes	589
A) El panorama fáctico	589
B) El marco normativo	591
a. Trabajo de menores.....	591
b. Trabajo de jóvenes	593
i. Ley de Fomento del Empleo Juvenil.....	593
ii. Licencia por estudios.....	596

iii. Reducción del horario por estudios.....	597
iv. Promoción a emprendimientos juveniles	597
24.6. El trabajo de personas mayores.....	598
A) El panorama fáctico	598
a. El acceso al empleo	599
b. El despido del trabajador adulto.....	601
B) El marco normativo	603
a. El acceso a la jubilación.....	603
b. Compatibilidad entre jubilación y actividad	603
c. La extensión del subsidio por desempleo para el trabajador de edad avanzada	604
d. Subsidio especial y temporal para la contratación de personas mayores	604
24.7. Conclusiones	605
BIBLIOGRAFÍA	606
25. TRABAJO DE PERSONAS JÓVENES Y ADULTOS MAYORES: LA EXPERIENCIA PERUANA DESDE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS	609
Roxana Ortiz Pérez	
25.1. Introducción	609
25.2. El contexto peruano: mercado laboral y sistema de relaciones laborales ...	611
A) El mercado laboral peruano	611
B) El sistema de relaciones laborales en Perú	613
25.3. El trabajo de jóvenes en Perú: el caso de Projoven.....	615
25.4. El trabajo de las personas mayores en Perú	619
25.5. Conclusiones	622
BIBLIOGRAFÍA	623

ABREVIATURAS

\$: peso uruguayo
AFL	: American Federation of Labor
AFP	: Administradoras de Fondos de Pensiones (Perú)
Alacde	: Sociaci3n Latinoamericana y del Caribe de Derecho y Economía
ANJUT	: Asociaci3n Nacional de Jueces del Trabajo (Uruguay)
<i>apps</i>	: aplicaci3n informática (del inglés application)
art./ arts.	: artículo / artículos
ASALE	: Asociaci3n de Academias de la Lengua Española
AUDTSS	: Asociaci3n Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
BVerfG	: Tribunal Constitucional Federal (Alemania)
BPS	: Banco de Previsi3n Social (Uruguay)
BSE	: Banco de Seguros del Estado (Uruguay)
CAPREDENA	: Caja de Previsi3n de la Defensa Nacional (Chile)
CATP	: Central Aut3noma de Trabajadores del Perú
CCL	: C3mara de Comercio de Lima (Perú)
CCOO	: Confederaci3n Sindical de Comisiones Obreras (Espa±a)
CdT	: C3digo del Trabajo (Chile)
CEDAW	: Convenci3n sobre la Eliminaci3n de todas las Formas de Discriminaci3n contra la Mujer
CELADE	: Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía
CELSS	: C3rculo de Estudios Laborales y de la Seguridad Social (Perú)

CEPAL	: Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CET	: centro de educación y trabajo (Chile)
CIAM	: Centros Integrales de Atención al Adulto Mayor (Perú)
CIC	: Cuenta Individual de Capitalización (Perú)
CIDESS	: Corporación de Investigación, Estudio y Desarrollo de la Seguridad Social (Chile)
CIES	: Consorcio de Investigación Económica y Social (Perú)
CIPER	: Centro de Investigación Periodística (Chile)
CINTERFOR	: Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT)
coord. / coords.	: coordinador / coordinadores
COPAC	: Consejo de Participación Ciudadana en Seguridad Social (Perú)
CP	: Constitución Política (Perú)
CSJN	: Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina
CTIOTE	: Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (Uruguay)
CV	: <i>curriculum vitae</i>
D.O.	: Diario Oficial (Chile)
D.S.	: decreto supremo (Perú)
DFL	: decreto con fuerza de ley (Chile)
DGIT	: Dirección General de Inspección del Trabajo (Perú)
DL	: decreto ley (Chile)
DISEL	: Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (Perú)
DIPRECA	: Dirección de Previsión de Carabineros de Chile
dir. / dirs.	: director / directores
DL	: decreto ley (Chile)
DOF	: Diario Oficial (Estados Unidos Mexicanos)
DS	: decreto supremo (Chile)
ECH (INE)	: Encuesta continua de hogares (Instituto Nacional de Estadística) (Uruguay)
ECI	: Estado de Cosas Inconstitucionales
EE. UU.	: Estados Unidos
EF	: (Ministerio de) Economía y Finanzas (Perú)
ENAH0	: Encuesta Nacional de Hogares (Perú)

ENAJ	: Encuesta Nacional de Adolescencia y Juventud (Uruguay)
ENAP	: Escuela Nacional de Administración Pública (Uruguay)
ENDES	: Encuesta Demográfica y de Salud familiar (Perú)
ENE	: Encuesta Nacional de Empleo (Chile)
<i>et. al.</i>	: y otros
Excma.	: Excelentísima
FCU	: Fundación de Cultura Universitaria (Uruguay)
FESIP	: Fondo Educativo del SPP (Perú)
FMI	: Fondo Monetario Internacional
FORLAC	: Programa de Promoción de la Formalización en América Latina y El Caribe (Perú)
GPS	: Sistema de Posicionamiento Global
H.	: Honorable
HITs	: Human Intelligent Tasks
I. Corte	: Ilustrísima Corte (Chile)
IEDEP	: Instituto de Economía y Desarrollo Empresarial (Perú)
IGTSS	: Inspección General de Trabajo y de la Seguridad Social (Uruguay)
IIDH	: Instituto Interamericano de Derechos Humanos Derechos Humanos
ILERA	: International Labour and Employment Relations Association
INAU	: Instituto del Niño y del Adolescente de Uruguay
INE	: Instituto Nacional de Estadísticas (Chile)
INEEd	: Instituto Nacional de Evaluación Educativa
INEFOP	: Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (Uruguay)
INEI	: Instituto Nacional de Estadística e Informática (Perú)
INMUJERES	: Instituto Nacional de las Mujeres (Uruguay)
IPS	: Instituto de Previsión Social (Chile)
IPSS	: Instituto Peruano de Seguridad Social
IRE	: Intendencias Regionales (Perú)
ISAPRE	: Institución de Salud Previsional (Chile)
KPMG	: Empresa auditora y consultora

LFE	: Ley de Fomento del Empleo (Perú)
LGBT	: Lesbianas, Gais, Bisexuales y Transgénero
LOD	: Lawyers on demand
LPCL	: Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Perú)
MERCOSUR	: Mercado Común del Sur
MIDES	: Ministerio de Desarrollo Social de Uruguay (Uruguay)
MIMDES	: Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (Perú)
MIMP	: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (Perú)
Minsa	: Ministerio de Salud (Perú)
mp3	: MPEG-1 Audio Layer III o MPEG-2 Audio Layer III (formato de compresión de audio digital)
MTPE	: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Perú)
MTSS	: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Uruguay)
MYPE	: Micro y Pequeña Empresa (Perú)
núm.	: número
OCDE	: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
ODS	: Objetivos de Desarrollo Sostenible
OEA	: Organización de los Estados Americanos
OIT	: Organización Internacional del Trabajo
OMS	: Organización Mundial de la Salud
ONP	: Oficina de Normalización Previsional (Perú)
ONU	: Organización de las Naciones Unidas
p. / pp.	: página / páginas
PAIT	: Plan Anual de Inspección del Trabajo (Perú)
PBI	: producto bruto interno (Uruguay-Perú)
PCI	: Plan Cuadrante Inspectivo (Perú)
PCM	: Presidencia del Consejo de Ministros (Perú)
PEA	: Población Económicamente Activa (Perú)
PIDCP	: Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
PIDESC	: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
PITCNT	: Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores (Uruguay)

Plan RETO	: Plan de Registro Obligatorio de Trabajadores en Planilla (Perú)
PNUD	: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PPM	: pago previsional mensual (Chile)
PREALC	: Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe
Projoven	: Programa de Capacitación Laboral Juvenil (Perú)
Proyecto FSAL	: Formación a Distancia sobre la Cultura de Prevención y la salud de los Trabajadores (Uruguay)
PUCP	: Pontificia Universidad Católica del Perú
PWC USA	: PricewaterhouseCoopers (Estados Unidos)
RAE	: Real Academia Española
RBLAC	: Bureau of Latin America and the Caribbean
RDL	: Revista de Derecho Laboral (Uruguay)
<i>RDUCN</i>	: Revista de Derecho Universidad Católica del Norte (Coquimbo-Chile)
REJA	: Régimen Especial de Jubilación Anticipada (Perú)
RIT	: Rol Interno Tribunal (Chile)
RR. LL.	: Relaciones Laborales (Uruguay)
RUC	: registro único de contribuyentes (Perú)
s. / ss.	: siguiente / siguientes
S.E.	: Su Excelencia
(s.f.)	: referencia sin fecha / año de publicación
(s.p.).	: sin página
S/.	: sol (moneda peruana)
SAFP	: Superintendencia de Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (Perú)
SBS	: Superintendencia de Banca y Seguros (Perú)
SCHDTSS	: Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
SCS	: sentencia de la Corte Suprema (Chile)
SIDA	: síndrome de inmunodeficiencia adquirida
SIT	: Sistema de Inspección del Trabajo (Perú)
SNP	: Sistema Nacional de Pensiones (Perú)

SPDTSS	: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
SPP	: Sistema Privado de Pensiones (Perú)
STC	: Sentencia del Tribunal Constitucional (Perú)
STC	: sentencia Tribunal Constitucional peruano
STS	: sentencia Tribunal Supremo (español)
SUNAFIL	: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Perú)
SUNAT	: Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria (Perú)
TEDH	: Tribunal Europeo de Derechos Humanos
TIC	: Tecnologías de la Información y Comunicaciones
trad.	: traducido / traductor
TRADE	: Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (España)
TSJ	: Tribunal Superior de Justicia (España)
TUO	: Texto Único Ordenando (Perú)
US\$: dólar estadounidense
U.S.	: United States
UdelaR	: Universidad de la República (Uruguay)
UE	: Unión Europea
UGT	: Unión General de Trabajadores (España)
UIT	: Unidad Impositiva Tributaria (Perú)
UNAM	: Universidad Nacional Autónoma de México
UNICEF	: Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UNMSM	: Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú)
USA	: United States of America
USMP	: Universidad de San Martín de Porres (Perú)
<i>v. gr.</i>	: por ejemplo
<i>v. / vs.</i>	: versus
VIH	: virus de inmunodeficiencia humana
vol.	: volumen
VTC	: Vehículo de Transporte con Conductor (España)
VV. AA.	: varios autores

PRESENTACIÓN

La Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (SCHDTSS); la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (SPDTSS); la Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (AUDTSS); la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Concepción y la Facultad de Derecho de la Universidad Católica de la Santísima Concepción, a través de sus Departamentos de Derecho Laboral y de Derecho Económico y Laboral, asumieron el desafío de desarrollar el “III Encuentro Trinacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Perú, Chile y Uruguay”.

Se trató de una actividad de divulgación científica que, por primera vez, se realizó en Chile y en una ciudad distinta de la capital, reuniendo especialistas y académicos de los países referidos. Su versión inicial se efectuó el 2014 en Lima, Perú, y la segunda, el 2016, en Montevideo, Uruguay.

El encuentro tuvo lugar los días 21 y 22 de marzo de 2019, en la ciudad de Concepción, Región del Biobío, Chile, y abordó dos temas centrales: “Futuro del derecho del trabajo” y “No discriminación e inclusión laboral”.

Sea nuestro primer agradecimiento para las tres sociedades científicas *ius laboristas*, y sus respectivos directorios de la época, que confiaron en nuestras capacidades para organizar y ejecutar, de manera conjunta, este tan importante evento.

En nuestra calidad de decanos de las facultades organizadoras, es motivo de orgullo presentar, en esta obra, la mayoría de los trabajos expuestos en tan relevante encuentro académico. Si bien la publicación no ha