



UNIVERSIDAD
DE PIURA

FACULTAD DE DERECHO

**Igualdad remunerativa entre hombres y mujeres.
Comentarios a la Ley N° 30709 y su Reglamento**

Tesis para optar el Título de
Abogado

Patricia Cecilia Kcomt Remicio

**Asesor(es):
Dra. Ana Cecilia Crisanto Castañeda**

Piura, junio de 2019



Aprobación

La tesis titulada “*Igualdad remunerativa entre hombres y mujeres. Comentarios a la Ley N° 30709 y su Reglamento*” presentada por la bachiller Patricia Cecilia Kcomt Remicio, en cumplimiento con los requisitos para optar el título de Abogado, fue aprobada por la Directora Dra. Ana Cecilia Crisanto Castañeda.

Directora de Tesis





Agradecimiento

A Dios por guiar siempre mi camino.

A mis padres, Julio y Cecilia, por ser mi fuente de inspiración y por todo su amor y apoyo a lo largo de toda mi vida y de mi carrera universitaria.

A mi hermana mayor, Karina, por su ejemplo, apoyo incondicional y por todo el cuidado que me brinda.

A mis hermanos menores, Junior y Juan, por ser mi motivación para seguir creciendo y ser un buen ejemplo para ellos.





Resumen Analítico – Informativo

Igualdad remunerativa entre hombres y mujeres. Comentarios a la Ley N° 30709 y su Reglamento.

Patricia Cecilia Kcomt Remicio

Asesor(es): Dra. Ana Cecilia Crisanto Castañeda.

Tesis.

Abogado

Universidad de Piura. Facultad de Derecho.

Piura, junio de 2019

Palabras claves: Igualdad/discriminación remunerativa/Ley N° 30709

Introducción: para obtener el Grado de Licenciada en Derecho perteneciente a la línea de investigación sobre igualdad remunerativa. El autor presenta los resultados de la investigación acerca de las brechas salariales existentes en nuestro país y las obligaciones laborales que señala la Ley N° 30709 y su Reglamento a fin de determinar si con ellas se logra eliminar la desigualdad salarial.

Metodología: Investigación dogmática jurídica.

Resultados: El texto de la tesis está dividido en tres capítulos: En el capítulo I se analiza, qué se entiende por brechas salariales y sus causas, la situación actual en el Perú respecto a las brechas salariales, la evolución histórica peruana de la protección de la mujer trabajadora y la normativa internacional que existe para regular estas situaciones, todo ello con la finalidad de poder contextualizar el tema de tesis y entender realmente por qué debemos hacerle frente a las brechas salariales entre hombres y mujeres. En el Capítulo II se analizan los conceptos jurídicos base de la Ley N° 30709 y su Reglamento, como lo son: el principio-derecho de igualdad y no discriminación, la prohibición de discriminación remunerativa por razones de sexo y su regulación en el ámbito peruano, para -de esta manera- poder entender en el Capítulo III el contenido y las obligaciones que establece la Ley N° 30709 y si su regulación fue necesaria para eliminar las brechas salariales por género existentes. Finalmente, en el Capítulo III, se analiza y comenta el contenido de la Ley N° 30709 y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 002-2018-TR, centrándonos en los siguientes puntos: Finalidad, nociones conceptuales básicas y ámbito de aplicación; consecuencias de la norma para los empleadores, obligaciones impuestas; y tratamiento normativo de la gestión de remuneraciones en la legislación comparada.

Conclusiones: Se concluye que, antes de la promulgación de la Ley N° 30709, cuando han existido casos concretos de discriminación salarial, los tribunales judiciales y administrativos han resuelto los mismos aplicando la normativa internacional y nacional vigentes, estableciendo criterios judiciales y administrativos. No obstante, pese a dicha legislación, las brechas salariales siguen existiendo. Por ello, somos de la opinión que la sola promulgación de la Ley N°30709 no es suficiente para solucionar este problema, sino que es necesario implementar aspectos que complementen el ámbito legislativo..

Fecha de elaboración del resumen: 10 de junio de 2019

Analytical-Informative Summary

Remuneration equality between men and women. Comments on the Law N ° 30709 and its Regulation.

Patricia Cecilia Kcomt Remicio.

Advisor: Dra. Ana Cecilia Crisanto Castañeda.

Thesis.

Lawyer

Universidad de Piura. Facultad de Derecho.

Piura, June 2019

Keywords: Equality / remunerative discrimination / Law N ° 30709.

Introduction: Thesis to obtain the Professional Degree in Law belonging to the line of research on remuneration equality. The author presents the results of the research on the salary gaps that exist in our country and the labor obligations indicated in Law N ° 30709 and its Regulations in order to determine if they eliminate salary inequality.

Methodology: Dogmatic - Legal research.

Results: The text of the thesis is divided into three chapters: Chapter I analyzes the exact meaning of salary gaps and their causes; the current situation in Peru regarding salary gaps; the Peruvian historical evolution of women employees protection and international regulations that exist to regulate these situations, all in order to contextualize the topic of the thesis and really understand the reason why we must face the salary gaps between men and women. Chapter II analyzes basic legal concepts of Law No. 30709 and its Regulation, such as: the principle-right of equality and non-discrimination, the prohibition of remunerative discrimination based on gender matters and its regulation in Peru's legal framework, in order to understand in Chapter III, the content and obligations established by Law N ° 30709, and determine if its regulation was necessary to eliminate salary gender gaps. Finally, in Chapter III, the contents of Law N ° 30709 and its regulation approved by Supreme Decree N ° 002-2018-TR are analyzed and commented, focusing on the following points: Purpose, basic conceptual notions and scope of application, impact of said Law and its Regulation on employers, imposed obligations, and regulatory treatment of remuneration management in comparative legislation.

Conclusions: In this thesis it has been concluded that, before the promulgation of Law N ° 30709, when there have been concrete cases of salary discrimination, the judicial and administrative courts have resolved the same by applying the current international and national regulations, establishing judicial and administrative criteria. However, despite this legislation, salary gaps still exist. Therefore, we have the opinion that the mere enactment of Law No. 30709 is not enough to solve this problem, but it is necessary to implement aspects that complement the legislative area.

Date of elaboration: June 10th, 2019.

Tabla de Contenidos

Introducción	1
Capítulo 1 Antecedentes de la Ley N° 30709	3
1. Concepto de brecha salarial de género	3
2. Antecedentes históricos de la protección a la mujer trabajadora en el Perú.....	5
3. Situación de Perú respecto a las brechas salariales por género	10
4. Protección y acciones de organismos internacionales	12
4.1 La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre	12
4.2 Declaración Universal de los Derechos Humanos	13
4.3 El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	14
4.4 Convención Americana sobre Derechos Humanos	14
4.5 Convenios de la OIT.....	14
4.6 Unión Europea.....	15
4.7 Organización de las Naciones Unidas	15
Capítulo 2 Categorías jurídicas básicas en la Ley N° 30709	17
1. La igualdad como principio y derecho	17
1.1 Antecedentes	17
1.2 Igualdad como principio y derecho	18
1.3 Igualdad formal y material	19
2. Prohibición de discriminación	20
2.1 Concepto.....	20
3. La igualdad y la prohibición de discriminación en el Perú.....	23
4. La prohibición de discriminación remunerativa por razones de sexo	25
4.1 Remuneración.....	25
4.2 Igualdad y no discriminación remunerativa por razones de sexo en el ámbito laboral peruano antes de la Ley N° 30709	28
Capítulo 3. Análisis de la Ley N° 30709 y su Reglamento	33
1. Finalidad, nociones conceptuales básicas y ámbito de aplicación de la Ley N° 30709	33
1.1 Finalidad y nociones conceptuales básicas	33
1.1.1 Pago de igual remuneración por igual trabajo	33

1.1.2	Igual remuneración por trabajo de igual valor.....	34
1.1.3	Los derechos de los trabajadores se deben respetar sin mayor regulación	36
1.2	Ámbito de aplicación de la Ley N° 30709	37
1.2.1	¿Sector público o sector privado?.....	37
1.2.2	¿Tutela de derechos solo de las mujeres?	40
2.	Consecuencias de la norma para los empleadores: el proceso de implementación de la Ley N° 30709 y obligaciones impuestas a las empresas.....	43
2.1	Noción del proceso de implementación	43
2.2	El proceso de implementación de la ley	44
2.2.1.	Primer paso: La evaluación de los puestos de trabajo.....	44
2.2.2.	Segundo paso: La agrupación y categorización de puestos de trabajo.....	46
2.2.3.	Tercer paso: La adopción de niveles remunerativos y la fijación de la remuneración que corresponde a cada categoría	47
2.3	La repercusión de la implementación de la Ley N° 30709 y las políticas de igualdad remunerativa al interior de las empresas	48
3.	Tratamiento normativo de la gestión de remuneraciones en la legislación comparada.....	54
	Conclusiones	59
	Referencias Bibliográficas	61
	Casaciones	65
	Sentencias del Tribunal Constitucional	65
	Resoluciones de Sunafil	65

Lista de Figuras

Figura 1. Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de Vida y Pobreza 2017. 11

Figura 2. Subfactores objetivos para la valorización de puestos de trabajo..... 46



Lista de gráficos

Grafico 1. Participación de la mujer en el sector público y privado formal, 2017 39



Introducción

Debido a la integración y creciente participación de la mujer en el mercado laboral, se produjo una corriente legislativa para proteger su situación de desventaja, para compensarla, y establecerse condiciones especiales de trabajo en determinadas y puntuales circunstancias.

Muchas de estas normas están contenidas en las leyes de nuestro país, en convenios internacionales y recomendaciones de la OIT.

La SUNAFIL y los jueces Laborales se han pronunciado en diversas ocasiones sobre la obligación del empleador de pagar una misma retribución por trabajos de igual valor y, que en caso existan diferencias salariales, estas solo son válidas si existen razones objetivas que así lo justifiquen.

No obstante, aunque las leyes sean claras y prohíban la discriminación entre hombres y mujeres, es innegable que estos comportamientos se siguen dando y que aún no se ha logrado una igualdad material, tal como lo evidencia el 29% de brecha salarial entre hombres y mujeres que aún existe en nuestro país.

Por ello, añadido a toda la regulación internacional y nacional existente, el 26 de diciembre de 2017 se publicó la Ley N° 30709, la cual fue reglamentada el 8 de marzo de 2018, con el fin de regular aspectos sobre la eliminación de la discriminación remunerativa, condiciones para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la prohibición de despido por motivos vinculados al embarazo.

El Reglamento impone la obligación al empleador de evaluar y agrupar los puestos de trabajo en cuadros de categorías y funciones aplicando criterios objetivos, sobre la base de las tareas que entrañan, a las aptitudes necesarias para realizarlas y al perfil del puesto. Sin embargo, no es ocioso preguntarnos si realmente es suficiente esta norma implementada para lograr la igualdad material que tanto se anhela en el ámbito laboral.

En ese sentido, el presente trabajo de investigación, se centrará en analizar la norma en mención, a fin de poder determinar si con ella se tiene un mecanismo suficiente para eliminar la discriminación remunerativa y las brechas salariales que aún existen en nuestro país y se desarrollará siguiendo una metodología dogmática jurídica que parte desde un análisis general a uno específico, y se realizará bajo los lineamientos de las Normas APA 6ª edición, tal como lo exige los requisitos de titulación de la Universidad de Piura.

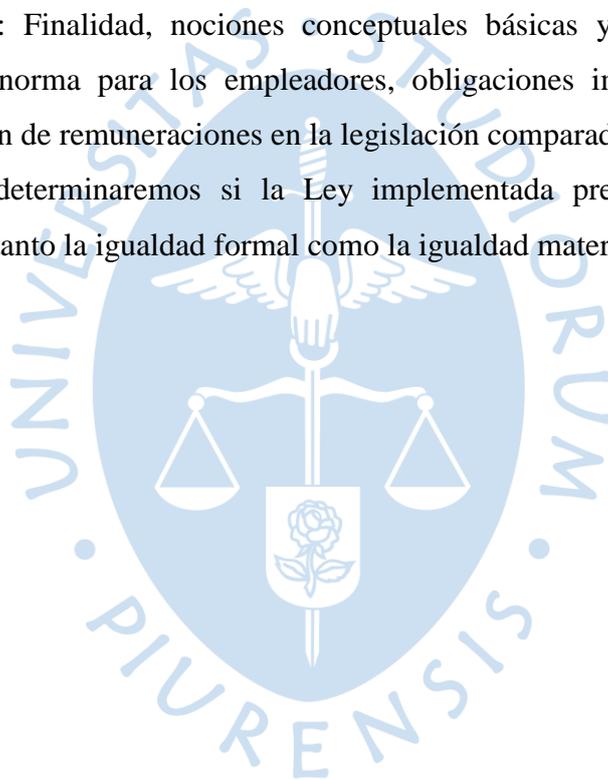
En el primer capítulo se analizará, qué se entiende por brechas salariales y sus causas, la situación actual de Perú respecto a las brechas salariales, la evolución histórica peruana de la protección de la mujer trabajadora y la normativa internacional que existe para regular estas

situaciones, todo ello con la finalidad de poder contextualizar el tema de tesis y entender realmente por qué debemos hacerle frente a las brechas salariales entre hombres y mujeres.

Posteriormente, en el segundo capítulo se analizarán los conceptos jurídicos base de la Ley N° 30709 y su Reglamento, como lo son principio-derecho de igualdad y no discriminación, la prohibición de discriminación remunerativa por razones de sexo y su regulación en el ámbito peruano, para de esta manera poder entender en el Capítulo III el contenido y las obligaciones que establece la Ley N° 30709 y si su regulación fue necesaria para eliminar las brechas salariales por género existentes.

Finalmente, en el tercer capítulo, se analizará y comentará el contenido de la Ley N° 30709 y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 002-2018-TR, centrándonos en los siguientes puntos: Finalidad, nociones conceptuales básicas y ámbito de aplicación; consecuencias de la norma para los empleadores, obligaciones impuestas; y tratamiento normativo de la gestión de remuneraciones en la legislación comparada.

De esta manera determinaremos si la Ley implementada presenta debilidades o es suficiente para lograr tanto la igualdad formal como la igualdad material.



Capítulo 1

Antecedentes de la Ley N° 30709

Hoy en día la discriminación de género es un problema real a nivel mundial y nacional, que ha adquirido mayor notoriedad en el ámbito laboral por las brechas de salario por género que existen en las empresas privadas y en el Estado.

Schwab señaló, en el lanzamiento del Índice Global de Brecha de Género del año 2017, “que el mundo está siendo privado de un gran recurso sin explotar”, refiriéndose de esta manera a la discriminación salarial que existe por razones de género, toda vez que las consecuencias de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres se ven reflejadas incluso en la economía de los países.

Han transcurrido más de cinco décadas desde la Declaración Universal de Derechos Humanos sin que se haya podido eliminar de manera total la desigualdad de género en los países. Situación que ha generado una gran preocupación por parte del Estado y ha motivado a la promulgación de leyes que regulen esta situación. No obstante, a pesar de ello, en términos estadísticos esta diferencia salarial sigue existiendo. Por ello, en el año 2017 se promulgó la Ley N° 30709 y su reglamento, cuya finalidad es establecer mecanismos que los empleadores deben de cumplir a fin de lograr disminuir esta brecha salarial existente.

En ese sentido, antes de empezar el análisis de la ley en mención, es importante que en el presente capítulo desarrollemos lo que se entiende por brecha salarial de género, los datos estadísticos de la situación actual en el Perú respecto a esta brecha y el tratamiento que ha recibido a nivel internacional el tema de la igualdad, ello con el fin de revisar en los capítulos posteriores la verdadera trascendencia y eficacia de la nueva regulación.

1. Concepto de brecha salarial de género

Respecto a la definición de brecha salarial por género, la Comisión Europea la define como “la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto”.

En el mismo sentido, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2011), en adelante, la OCDE, señala que “la brecha salarial por género es la diferencia existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino”.

En base a lo que señalan las definiciones mencionadas se entiende por brecha salarial por razones de género, al indicador que informa acerca de las diferencias entre el salario de un hombre y una mujer en el mercado laboral. La finalidad de este indicador es comparar el

ingreso promedio de hombres y mujeres asalariados, y para lograr esta comparación el estudio puede realizarse de manera ajustada o sin ajustar.

La diferencia entre el método ajustado o sin ajustar, como señala Salas Zuñiga, (2018), en su exposición en el VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, radica en la forma de estudio que se quiera realizar, toda vez que la brecha salarial ajustada analiza los ingresos que perciben las mujeres y hombres, con características y en situaciones similares. En cambio, la brecha salarial sin ajustar evidencia en términos generales la desigualdad en el ámbito laboral.

El concepto de brecha salarial debe diferenciarse de la discriminación salarial por razón de sexo, toda vez que, si bien están relacionadas, porque esta es una de las causas de las brechas salariales, no significan lo mismo en su totalidad. Es común que los confundan, pues asimilan la consideración negativa que produce la diferencia existente entre salarios de hombres y mujeres al hecho de que exista una discriminación por la valoración de los puestos que desempeñan las mujeres respecto a los hombres. (Saéz Lara, 2016, pág. 97)

Ahora bien, ¿Cuáles son las causas que provocan estas brechas salariales? Al respecto, Saéz Lara, (2016), señala que “existen un conjunto complejo y a menudo interrelacionado de factores que originan diferencias salariales entre hombres y mujeres dando origen a la brecha salarial de género” (p. 100). Siendo las causas más comunes en Perú las siguientes (Salas Zuñiga, 2018):

1. Discriminación salarial: El empleador decide otorgar un salario mayor a un trabajador que realiza un trabajo idéntico o sustancialmente igual al de una trabajadora debido a su sexo. Cabe resaltar que dentro de esta causa, no solo se encuentran los casos de discriminación directa como el descrito, sino también los supuestos de discriminación indirecta, en donde el empleador adopta una medida supuestamente neutral, con un impacto perjudicial solo para a un grupo particular.

2. Negociación individual de las remuneraciones y falta de política salariales: En el sistema de relaciones laborales peruano, la remuneración es un tema que se negocia al inicio de la relación laboral. No son pocos los casos donde, a pesar de que se ha presupuestado un monto determinado para la remuneración de un puesto de trabajo específico, si en la negociaciones el candidato propone una cifra menor a la presupuestada, la empresa contratará al candidato otorgándole el monto menor.

Debido a los diferentes procesos de socialización a los que son sometidas las mujeres, estas tienden a obtener peores resultados que los hombres al momento de negociar sus salarios.

3. Incorrecta categorización de puestos: Muchas veces los empleadores no valoran adecuadamente los puestos de trabajo al interior de las empresas, con lo cual personal que

realiza labores sustancialmente iguales reciben salarios diferentes. Es usual que los puestos ocupados en mayor grado por las mujeres tiendan a ser subvalorados, lo cual trae como consecuencia directa el otorgamiento de una menor remuneración.

4. Denominación del mismo trabajo con títulos diferentes dependiendo del sexo de la persona que lo ocupe: Normalmente, los trabajos designados con nombres femeninos son menos pagados que los designados con nombres masculinos.

5. Segregación vertical y horizontal: Debido a estos dos fenómenos las mujeres tienden a prestar servicios en sectores considerados menos rentables. Asimismo, sin perjuicio del sector donde se desarrollen, la gran mayoría de las mujeres no llega a ocupar puestos gerenciales. Actualmente, hay una marcada subrepresentación de mujeres en puestos de decisión.

6. Mayor número de mujeres contratadas a tiempo parcial: Debido a la asignación diferenciada del trabajo doméstico no remunerado entre hombres y mujeres, las trabajadoras se ven obligadas a aceptar esquemas de contratación con jornadas más flexibles, los cuales son remunerados en menor medida que los esquemas de trabajo a tiempo completo.

7. Penalización de la maternidad: La maternidad incide en la determinación de salarios de manera negativa. Los empleadores no solo consideran la maternidad como pasivo, sino que las mujeres tienden a recortar sus jornadas o su participación en determinadas posiciones a efectos de conciliar su vida laboral y personal, lo cual no sucede con los trabajadores hombres, para quienes la paternidad no supone, en la mayoría de casos, algún cambio sustancial en su vida laboral. (pág. 543)

En ese orden de ideas, la brecha salarial está condicionada por una serie de factores sociales, legales y económicos.

2. Antecedentes históricos de la protección a la mujer trabajadora en el Perú

La normativa peruana, con la Ley N° 30709, impone actualmente la obligación de contar con políticas salariales a fin de garantizar el cumplimiento del derecho de igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación en temas remunerativos. Sin embargo, ello no siempre ha sido así, la protección de la mujer peruana ha ido evolucionando a lo largo de los años, y hasta el día de hoy existen situaciones que son necesarias regular a fin de garantizar la igualdad.

En ese sentido, en el presente apartado nos remontaremos a nuestros antepasados históricos peruanos a fin de poder tomar conciencia de la evolución que ha tenido el papel de la mujer en nuestra sociedad, para ello nos basaremos en el trabajo de investigación de Cerna Barba, Estrada Perez de Martos, & Godoy Serpa da Fonseca, (abril 1997), en el cual explica

de manera detallada la evolución del papel de la mujer en el Perú y su regulación a lo largo de los años:

En la época del Incanato, la mujer se presentaba como una persona explotada en todos los ámbitos:

(...) a través de lemas o principios que regían la conducta de los habitantes: “ama sua, ama quella, ama llulla” (no robes, no mientas, no seas perezoso). Estos lemas indirectamente condicionaban la subordinación de todos los habitantes, entre ellos la mujer, hacia los gobernantes, principalmente hacia el Inca, venerado como “Dios”(…) La mujer trabajadora del Incanato, es ubicada dentro del clan familiar a través de su trabajo doméstico, sirviendo a los miembros del grupo, participando además, en las faenas agrícolas con el marido y como mano de obra especializada en las “fábricas de telas” que, además eran conventos para mujeres destinadas al Inca y sus allegados. (pág. 24)

En ese sentido, había una clara diferencia entre las labores de un hombre y de una mujer, siendo la finalidad de la mujer ser ama de casa.

Posteriormente, se dio en el Perú la invasión española y el establecimiento del feudalismo como forma económico-social, se estableció una división de la sociedad en clases sociales, en las cuales existían los explotados y los explotadores, siendo la mujer india considerada una criada de los patrones españoles y era usada como un objeto sexual para los desmanes de padres e hijos españoles. (pág. 24)

Con la Independencia del Perú, la figura de la mujer fue cambiando, tuvo una participación más decisiva en la sociedad lo cual es reconocido como un gran avance por los movimientos feministas e historiadores. Sin embargo, la presencia del trato desigual para la mujer seguía presente,

Desde un punto de vista económico-estructural, la mujer trabajadora de la clase pobre (india, mestiza, criolla) prácticamente sólo tenía posibilidades ocupacionales de artesana o trabajadora manual, sometida a los intereses de un capitalismo que crecía defectuosa y deformadamente y que aprovechándose de la necesidad de sobrevivencia de la mujer la explotaba y oprimía creando una multiplicidad de ocupaciones características del trabajo femenino. (pág.26)

Como señala Pacheco-Zerga, (2003), las normas del Código Civil de 1852 que hacen referencia a los deberes y derechos que nacen del matrimonio:

Ofrecen una visión clara de la condición de sometimiento en la que se encontraba la mujer casada, que no podía celebrar contratos ni presentarse en juicio sin la autorización del marido,

salvo algunas excepciones taxativamente señaladas en el Código. En la mentalidad de la época no era admisible el trabajo de la mujer fuera del hogar. (pág. 6)

Con el paso del tiempo, como consecuencia de la Guerra del Pacífico (1881-1883), la mujer burguesa se incorporó en el trabajo público, pues tuvo la necesidad de buscar el sustento de la familia en el campo ocupacional limitado a las carreras profesionales consideradas como “femeninas” (docentes, secretarias, enfermeras) por las escasas oportunidades creadas en el trabajo público.

Cabe resaltar que, a partir de la incorporación en el reducido mercado de trabajo, se condujo a estas mujeres a iniciar los primeros movimientos de lucha para la reivindicación de los derechos de la población femenina: educación en centros escolares, ingreso a centros educativos superiores (considerados exclusivos para el hombre) ingreso laboral sin discriminaciones y otros. (Cerna Barba, et al., 1997, pág.26)

En 1914, se dieron los reclamos del grupo feminista intelectual Evolución Femenina, estos fueron generalmente percibidos como académicos y cuando se lograban algunos resultados favorables eran sólo para las clases sociales dominantes. En ese sentido, la mujer del pueblo continuaba condenada al trabajo servil de doble o triple jornada. (pág. 26)

A finales del S. XIX e inicios del Siglo XX, la mujer comenzó a interesarse por ocupaciones o profesiones que antes eran limitadas solo para el ámbito de los hombres, por ejemplo, en la Abogacía, Medicina, etc. Esto conllevó a que la mujer busque su incorporación en las universidades. Por ello, después de una ardua lucha, el 07 de noviembre de 1908 se promulgó la Ley N° 801, por la cual las puertas de la Universidad se abrieron a las mujeres. Esta Ley vino a coronar las demandas que la generación de intelectuales liberales y las escritoras habían solicitado durante 40 años. (Cerna Barba, et al., 1997, pág.26)

Sin embargo, la situación no fue fácil para la mujer ya que tuvo que enfrentarse con múltiples problemas y obstáculos, entre ellos el poder hacerse cargo de su familia, del trabajo y del estudio.

Todos estos hechos conllevaron a que la legislación peruana considere a la mujer trabajadora de acuerdo a un régimen laboral específico, tal como señala Pareja, (1985):

Por presión de la masa trabajadora, durante el primer gobierno de Don José Pardo y Barredo (1904-1908), se formularon diez proyectos sobre: higiene y seguridad de los trabajadores, trabajo de los niños y mujeres, descanso obligatorio, horas de trabajo de los hombres adultos, indemnización por accidentes de trabajo, entre otros.

El proyecto sobre trabajo de mujeres y niños fue aprobado por el Congreso, pero no se formuló la ley sino hasta el segundo gobierno de Don José Pardo y Barreda (1915-1919), Ley N° 2851 del 23 de Noviembre de 1918, lo cual reguló entre otros aspectos la jornada de ocho horas de trabajo y cuarenta y cinco semanales, una hora de lactancia, sala cuna para los hijos menores de un año, indemnizaciones por despedida injustificada, por despedida dentro de los tres meses anteriores y posteriores al parto e indemnizaciones por accidentes de trabajo. (Citado en Cerna Barba, et al., 1997, pág.27)

Con el Código Civil de 1936 se admite la posibilidad de que la mujer trabaje fuera del hogar con autorización del marido, en caso este se negara a otorgársela, podía solicitarla a un juez. (Pacheco-Zerga, 2003, pág. 6)

El Código Civil de 1984 significa un gran avance para la regulación de la igualdad de derechos y deberes de los cónyuges en el ámbito familiar, toda vez que “la libertad de trabajo y la posible negativa para que uno de ellos trabaje fuera del hogar fue establecida en favor de ambos cónyuges indistintamente”. (Pacheco-Zerga, 2003, pág. 6)

Posteriormente en julio de 1995, se dio la derogación de la Ley N° 2851, Trabajo de los niños y mujeres por cuenta ajena, ley que contenían las disposiciones que regulaban el trabajo de la mujer respecto a: jornada de trabajo, indemnizaciones por accidentes de trabajo, prohibición de trabajos subterráneos, período de maternidad.

Es importante para poder entender qué es lo que nos ha llevado hasta la situación actual y por qué se han aprobado las leyes en defensa de la igualdad entre hombres y mujeres, no perder de vista la historia pues caso contrario podemos tender a infravalorar los logros alcanzados, o no percatarnos de los obstáculos que han tenido que superar mujeres de todos los tiempos, para la defensa de sus derechos, de nuestros derechos, como se ha mencionado en párrafos precedentes.

A finales del Siglo XX, se empezaron a dar normas para la protección de la igualdad y la prohibición de discriminación en el ámbito laboral peruano, tales como: la Ley N° 26772, promulgada el 14 de abril de 1997, en la cual se dispone que 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 o de trato, a nivel laboral la mencionada ley delegó la función sancionadora al, en aquel entonces, Ministerio de Trabajo y Promoción Social.

Posteriormente, con fecha 30 de enero de 1998, se promulgó el Decreto Supremo N° 002-98-TR, el cual reglamentó la Ley N° 26772, y señaló que el ámbito de aplicación de la

mencionada ley incluía a los empleadores contratantes, a los medios de formación educativa, así como a las agencias de empleo y otras que sirvan de intermediadoras en las ofertas de empleo. El presente reglamento señaló en su artículo 3 que no se consideran prácticas discriminatorias aquellas que se sustenten en una justificación objetiva y razonable, y se base en calificaciones exigidas para el desempeño del empleo o medio de formación ofertado. Lo resaltante del presente reglamento es que en el artículo 4 estableció los supuestos que no se consideran objetivos y razonables, como lo son: i. preferencias subjetivas de los clientes, ii. Los costos específicos derivados de la contratación o admisión de una persona, iii. La exclusión del postulante en función de su pertenencia a un grupo, gremio o asociación con fines lícitos.

Asimismo, el reglamento en su artículo 6 estableció el procedimiento de denuncia ante la Autoridad de Trabajo para quien se considere afectado.

La multa que el reglamento imponía en el artículo 7 en caso de declararse fundada la denuncia era de 1 UIT y en caso de reincidencia era sancionado por 5 UIT. Igualmente, en el artículo 8 del reglamento se establecía que la persona que hubiera sido afectada por estos actos discriminatorios podía demandar por la vía civil en un proceso de conocimiento una indemnización por los daños sufridos.

No obstante, los artículos 6 y 7 del Reglamento, fueron derogados por la Segunda Disposición Final y Transitoria del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, publicado el 29 de octubre de 2006 y el artículo 8 referido a la indemnización fue derogado por la Segunda Disposición Derogatoria de la Ley N° 29497, publicada el 15 de enero de 2010.

Posteriormente, la Ley N° 26772, fue modificada el 26 de mayo de 2000 por la Ley N° 27270, denominada Ley Contra Actos de Discriminación, la cual dispone la discriminación como un delito y señala que el que discrimina a otra persona o grupo de personas, por su diferencia racial, étnica, religiosa o sexual, será reprimido con prestación de servicios a la comunidad de treinta a sesenta jornadas o limitación de días libres de veinte a sesenta jornadas.

Finalmente, se emitió la Ley N° 28983 – Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, la cual es desarrollada en el capítulo II.

En ese orden de ideas, queda evidenciado que a nivel nacional existía antes de la Ley N° 30709 normas que regulaban la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. No obstante, pese a la regulación existente, como se podrá evidenciar en el ítem posterior denominado “Situación de Perú respecto a las brechas salariales por género”,

no ha sido suficientes para eliminar las brechas que existen en temas de salarios en el ámbito laboral por razones de género.

3. Situación de Perú respecto a las brechas salariales por género

A fin de poder mostrar las diferencias salariales actuales que existen entre hombres y mujeres en el Perú, nos basaremos en el resultado del Índice de Competitividad del Talento Global¹ (2019) y en el resultado de las encuestas realizadas por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (en adelante, INEI) respecto a los Hogares sobre condiciones de vida y pobreza del año 2017, cuyos resultados han sido recogidos por el documento denominado “Guía para la igualdad” elaborado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018).

En ese sentido, tenemos que el índice de Competitividad del Talento Global 2019 ha señalado que la brecha existente entre hombres y mujeres al cierre del 2018 es de 23%, cifra que se mantiene desde el 2017. Con ello, el Perú ha mejorado 27 posiciones en el ranking de Ingreso Salarial Estimado, el cual se refiere al ingreso aproximado obtenido por las mujeres en relación al de los hombres, ocupando la posición 43 del ranking, ubicándose como el segundo país de Latinoamérica en lo que respecta a la brecha salarial, seguido por Panamá (54), Venezuela (58), Ecuador (61) y Uruguay (70). El país de la región con menor brecha salarial es Colombia, que se ubica en el puesto 30.

Otro de los puntos evaluados por este índice son las oportunidades que brindan las empresas a las mujeres para ocupar posiciones de liderazgo. En este sentido, Perú cayó 12 posiciones con respecto al 2018, ubicándose en el puesto 13 de Latinoamérica y en el 118 a nivel mundial de un total de 125 países.

Ahora bien, en el año 2017, a nivel nacional, el INEI realizó una encuesta de hogares sobre condiciones de vida y pobreza, con la finalidad de: Suministrar información estadística, demográfica, social y económica proveniente de los hogares, que permita medir la pobreza y caracterizar las condiciones de vida de la población. Conocer estos resultados contribuir al análisis y diseño de políticas en el real social y la evaluación del impacto de las mismas en las condiciones de vida de la población y en la lucha contra la pobreza.

¹ El Índice de Competitividad del Talento Global: identifica al fomento del talento emprendedor como aspecto clave para la competitividad de naciones y ciudades. El informe mide los niveles de Competitividad por el Talento Global mediante el estudio de 68 variables. El índice de 2019 cubre 125 economías nacionales y 114 ciudades (cifras que respectivamente fueron 119 y 90 en 2018) a través de todos los grupos de ingresos y niveles de desarrollo. (PR Newswire-Davos, 2019).

Dichas encuestas, analizan de manera “ajustada” la diferencias salariales que existen entre hombres y mujeres, siendo los resultados los siguientes:

1. Las mujeres perciben menos ingresos que los hombres y que la brecha salarial existente en el año 2017 es del 29%. Tal como se puede apreciar en el gráfico de la encuesta realizada por INEI sobre condiciones de vida y pobreza.

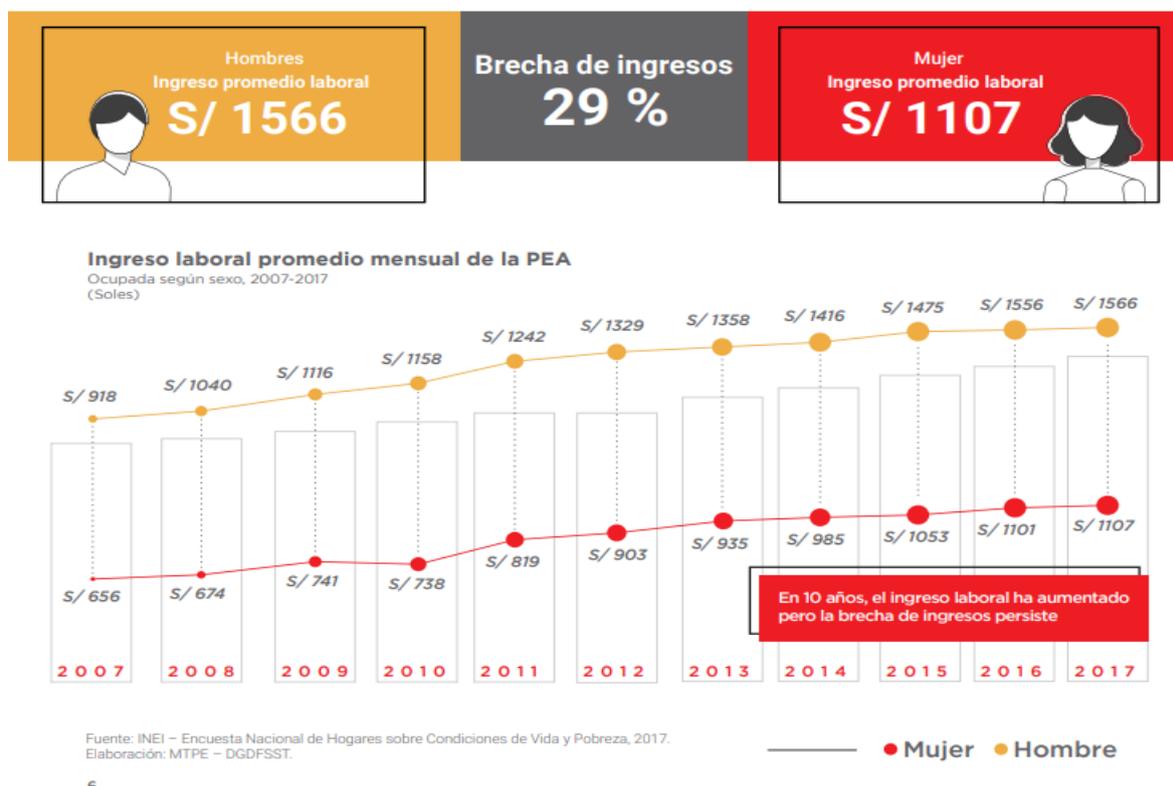


Figura 1. Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de Vida y Pobreza 2017.

Fuente. Instituto Nacional de Estadística e Informática

2. Asimismo, en dicha encuesta se obtuvo como resultado que las mujeres en el ámbito rural se encuentran en mayor desventaja pues la brecha de ingresos en el área rural es de 42%, mientras que la urbana es de 32%.

3. Por otro lado, cuando se realizó la encuesta por sectores, se determinó que en el sector privado, la brecha salarial entre hombres y mujeres es mayor, con una diferencia del 23.8%. Mientras que en el sector público, la diferencia es de 16% .

4. Que la participación femenina es muy baja en los puestos donde los salarios son más altos, dicha diferencia es de 2.2%.

5. Las mujeres reciben 19.3% menos de ingresos salariales por factores subjetivos o discriminatorios y solo 0.7% por factores objetivos o características individuales.

Con los resultados de dicho estudio queda evidenciado que la brecha salarial existente de 29% señaladas en el punto 1 tiene en su mayor parte causas o factores no objetivos.

Al respecto, Hugo Ñopo (2018), economista-jefe de la OIT para América Latina y el Caribe, explica que los factores de las diferencias salariales no son técnicos (como la capacitación, la experiencia laboral o los estudios), sino uno puramente cultural: la discriminación.

Como ha quedado evidenciado, las diferencias salariales entre hombres y mujeres en nuestro país aún existe y es una realidad. Por ello, es que la respuesta del Estado Peruano ante esta preocupante situación, ha sido la promulgación de la Ley N° 30709 y su Reglamento, con el fin de asegurar el cumplimiento del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor. No obstante, cabe preguntarse al respecto si ¿es esta ley suficiente para lograr esta igualdad salarial? El análisis de dicha pregunta y de la ley en mención será desarrollado en el capítulo III del presente trabajo de investigación.

4. Protección y acciones de organismos internacionales

Ahora bien, a nivel internacional ¿qué han hecho al respecto o qué disposiciones han dictado los organismos internacionales para regular las brechas salariales por razones de género?

En el Perú, en base a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución² se debe respetar la regulación de los convenios internacionales que han sido ratificados.

En ese sentido, en el presente apartado señalaremos las principales disposiciones que existen a nivel internacional respecto a la igualdad y no discriminación salarial por razones de género y que también son de aplicación o referencia para el ámbito peruano.

4.1.La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. La Declaración Americana de los derechos y deberes del hombre fue aprobado en la Novena Conferencia Internacional Americana realizada en Bogotá, Colombia en 1948, la misma que dispuso la creación de la Organización de los Estados Americanos (OEA) y sirve como referente para la normativa de los países miembros.

² Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución.- Interpretación de los derechos fundamentales. Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú.

Es el primer acuerdo internacional sobre derechos humanos, en su preámbulo establece que todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están por naturaleza de razón y conciencia, deben conducirse fraternalmente los unos con los otros.

Asimismo, en el artículo II del capítulo primero establece que todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna, recogiendo de esta manera el derecho de igualdad ante la ley.

En el mismo documento se recoge en el artículo XIV que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo y que toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.

4.2. Declaración Universal de los Derechos Humanos. La igualdad ante la ley y la protección contra la discriminación son derechos universales que se encuentran recogidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) (En adelante, “DUDH”). Dicho documento fue aprobado en el Perú por la Resolución Legislativa N° 13282, del 09 de diciembre de 1959.

En ese sentido, la DUDH, establece la protección y garantía de la igualdad y no discriminación por razón de género en materia laboral en los artículos³ 1, 7 y 23, en los cuales señala que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Asimismo, regula expresamente que las personas tienen derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo.

³ Artículo 1: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.

Artículo 7: “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”.

Artículo 23:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4.3.El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales fue aprobado para el Perú por Decreto Ley N° 22129 de 28 de marzo de 1978 y entró en vigencia el 28 de julio de 1978.

Dicho documento al igual que la Declaración de los Derechos Humanos reconoce y garantiza el derecho de igualdad y no discriminación por motivo de sexo. Tal como lo señala su artículo 7:

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

(...)c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; (...).

4.4.Convención Americana sobre Derechos Humanos. También llamado Pacto de San José de Costa Rica, fue suscrita el 22 de noviembre de 1969 y entró en vigencia en el Perú en 1978.

Reconoce que todos son iguales ante la Ley, y que todas las personas tienen derecho a igual salario por trabajo igual. Tal como consta en el artículo 24 en el cual se señala que todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

4.5.Convenios de la OIT. La Organización Internacional de Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles.

Los objetivos principales de la OIT son “promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo”. (Organización Internacional de Trabajo, 1996)

En ese sentido, la igualdad y no discriminación salarial por razones de sexo se encuentran regulados en alguno de sus convenios tales como el N° 100, 107, 111, 122 en los cuales se regula la igualdad y se establece que la expresión “igualdad de remuneración entre la mano de

obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor” designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Estos convenios comprometen a todos los Estados que lo ratifican a garantizar la igualdad y no discriminación en materia de empleo, asimismo, en el Convenio N° 100 se reconoció que los hombres y las mujeres realmente desempeñan diferentes trabajos según su género, pero la evaluación de esos trabajos debe realizarse por su valor y el salario correspondiente debe obedecer a criterios objetivos.

4.6.Unión Europea. En la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, también se ha regulado la igualdad en el artículo 23, el cual establece: “La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”.

El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea establece de la misma manera que “Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor” (Artículo 157).

Asimismo, la Directiva de igualdad de retribución N° 75/117, prohíbe cualquier discriminación por motivos de sexo en materia de remuneración, abre la vía jurisdiccional a las personas que se han visto perjudicadas por no respetarse el principio de igualdad de retribución y protege a quienes reclamen frente a la reacción de los empleadores.

Estos instrumentos internacionales coinciden en la protección que le otorgan a la mujer desde el punto de vista laboral, al prohibir la discriminación por motivos de sexo en materia de remuneración. Asimismo, establecen la obligación del empleador de establecer criterios objetivos y razonables para la diferenciación de sueldos y su normativa sirve como referencia para los demás países.

4.7.Organización de las Naciones Unidas

En el mismo sentido de estos documentos mencionados, la Organización de las Naciones Unidas, en adelante ONU, ha establecido para los años 2018-2021 el plan estratégico en el cual se define la dirección, objetivos y enfoques estratégicos de la entidad para apoyar los esfuerzos encaminados a conseguir la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas antes de 2030.

¿Por qué Naciones Unidas tiene un objetivo de igualdad de género? Porque como ha asegurado Antonio Guterres, Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas la igualdad de género es una meta irrenunciable para conseguir otros avances sociales y económicos, pues si las mujeres pudieran participar en la economía en igualdad de condiciones con los hombres, el PIB mundial podría aumentar un 26 %. (Sostenibilidad para todos, 2017)

En ese orden de ideas, concluimos que existe una protección y regulación a nivel internacional respecto a la obligación de los países de garantizar y cumplir los derechos de igualdad y no discriminación, así como del derecho de tener una remuneración justa.



Capítulo 2

Categorías jurídicas básicas en la Ley N° 30709

En el ámbito salarial, las limitaciones a los derechos del empresario están justificadas en dos derechos constitucionales: la igualdad y la no discriminación.

En ese sentido, después de haber explicado en el capítulo precedente la situación actual de la brecha salarial por género que existe en nuestro país y la protección internacional existente para estas situaciones, en el presente capítulo denominado “Categorías jurídicas básicas en la Ley N° 30709” es necesario explicar el contenido del principio-derecho de igualdad y no discriminación, así como la prohibición de discriminación remunerativa por razones de sexo y su regulación en el ámbito peruano, para de esta manera poder entender en el Capítulo III el contenido y las obligaciones que establece la Ley N° 30709 y si su regulación fue necesaria para eliminar las brechas salariales por género existentes.

1. La igualdad como principio y derecho

1.1. Antecedentes. Para empezar el presente análisis se debe partir definiendo qué se entiende jurídicamente por igualdad.

El Diccionario Jurídico Moderno define el término de igualdad bajo la concepción de igualdad ante la ley, y señala que es “el principio en el cual la ley reconoce a todos los ciudadanos, un trato igual en circunstancias iguales, es decir es la capacidad de todo ciudadano de acceder a los mismos derechos.” (Chanamé, 2004, pág. 422)

Desde un punto de vista filosófico, Mosquera, 2006, señala que:

La historia del pensamiento occidental, con Aristóteles a la cabeza, ha vinculado la noción de justicia a la noción de igualdad; con un tercer elemento que completa la composición de un régimen político justo, la libertad (...) la introducción del concepto de igualdad en el contexto jurídico occidental se produce en el siglo XVIII de la mano de los movimientos revolucionarios, siendo el modelo francés el que de modo más gráfico lo expresó en su proclama de “Libertad, igualdad y fraternidad”.

No obstante, aunque los postulados revolucionarios del siglo XVIII son los que terminan por dar vida a la igualdad formal, -la igualdad de todos ante la ley-, no podemos sin embargo olvidar que muchos siglos antes, pensadores griegos habían ajustado de modo certero la dimensión y el contenido de ese derecho a la igualdad, siendo Aristóteles quien de modo más preciso vinculó en sus escritos la idea de justicia a la de igualdad.

Desde un punto de vista histórico, el concepto de igualdad se desarrolló en el Siglo XVIII y XIX, la introducción de la igualdad en un sentido social y político estuvo a cargo del pueblo francés liderado por la emergente burguesía que en el año 1789 derrocó a la tiranía del Rey Luis XVI. Es la revolución liberal iniciada en Francia, la que consagra la igualdad como uno de los derechos del hombre y del ciudadano. (Bernaes Ballesteros, 1997)

Posteriormente, el artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Francia, 1789) estableció: “Todos los hombres nacen y viven libres e iguales en derechos; las distinciones sociales solo pueden fundarse en la utilidad común”. Igualmente, en el artículo 6 del citado texto se señaló que: “La ley es la expresión de la voluntad general. Todos los ciudadanos tienen el derecho de concurrir a su formación personalmente o por representantes. Ella debe ser la misma para todos, lo mismo cuando proteja como cuando castigue. Siendo todos los ciudadanos iguales ante ella, son igualmente admisibles a todas las dignidades, cargos y empleos públicos, según su capacidad, sin otra distinción que la de su virtud o la de su talento”.

En ese sentido, en base a los artículos mencionados, la igualdad se entendía solo respecto a la ley, es decir, respecto a su ámbito formal, lo cual históricamente se ha demostrado que era insuficiente.

Por ello, con la aparición de las corrientes políticas revolucionarias post-liberales (socialdemócrata, anarquista, marxista, etc.) y por la propia doctrina social de la Iglesia se dio un cambio respecto al entendimiento de la igualdad, buscando conseguir su ámbito material. (García Toma, s.f, pág. 111)

En ese orden de ideas, es necesario para el presente trabajo de investigación explicar qué se entiende por igualdad como principio y derecho y cuándo hablamos de una igualdad formal y de una igualdad material:

1.2. Igualdad como principio y derecho. Al respecto, como señala Gutiérrez Camacho & Sosa Sacio (2005) “la igualdad es un concepto relacional que no puede ser considerada como un derecho autónomo, sino que debe entenderse en cuanto se vincula con el goce de los restantes derechos, facultades y atribuciones constitucionales y legales”. (Citado en García Toma, s.f, pág. 111)

De la misma manera, Rubio Correa (1999) refiere que los seres humanos tienen algo de común e idéntico con sus congéneres, que para el caso nos representa y caracteriza como seres humanos. (Citado en García Toma, s.f, pág. 112)

En ese sentido, la igualdad se entiende como:

un principio–derecho que intenta colocar a las personas situadas en idéntica condición en un plano de equivalencia. Ello implica una conformidad o identidad por coincidencia de naturaleza, circunstancias, calidad, cantidad o forma. Ello de modo tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden con otra, en paridad sincrónica o concurrencia de razones. (García Toma, s.f, pág. 112)

Hablaremos de igualdad como principio cuando nos refiramos a “la pauta rectora de la organización y actuación del Estado”. (García Toma, s.f) Por lo tanto, el principio de igualdad se identifica con el de legalidad, “puesto que cualquier aplicación desigualitaria de la ley es una violación de la Ley misma.” (Pardell Veá, 2004, pág. 41).

Y nos referimos a igualdad como derecho:

En aquello que obliga tanto a los poderes públicos como a los particulares a actuar uniformemente respecto a las personas que se encuentren en las mismas condiciones o situaciones; así como tratar de manera desigual a las personas que se encuentren en circunstancias disímiles, debiendo tener dicho trato dispar un fin legítimo, el mismo que debe ser conseguido mediante la adopción de la medida más idónea, necesaria y proporcional. (García Toma, s.f, pág. 114)

1.3. Igualdad formal y material. La Igualdad formal, normativa o *de jure* o también entendida como igualdad ante la ley, es aquella que se puede observar en la normativa jurídica, a través de los siguientes aspectos:

- i. En la elaboración de la ley: Opera como un límite a la discrecionalidad del legislador. Como señala Mosquera Monelos, (2006) “la igualdad se presenta como un límite a la actuación de los poderes públicos que impide la arbitrariedad, es decir, que impide tratar de modo desigual sin justificación o fundamento a personas que se encuentran en iguales circunstancias.” (pág. 775)
- ii. En la aplicación de la ley: Ello supone la obligación de “aplicar la ley de manera efectiva semejante a todas las personas que se encuentran en la misma condición o circunstancia, o que, en caso de inexistencia de homología, esta careciese de relevancia para fijar una regla de diferenciación”. (García Toma, s.f)

Y está estrechamente vinculada “con el principio de legalidad, en el sentido de que la interferencia del Estado en las libertades individuales puede realizarse únicamente a través de una ley general que debe ser aplicada a todas las personas por igual”. (Ortega Ortiz, Serrano, Larrea Maccise, & Arjona Estévez, 2011, pág. 15)

Por otro lado, la Igualdad material, sustancial o *de facto* se refiere no a la igualdad de las personas ante la ley (como la igualdad formal) sino a la igualdad de las personas dentro de la realidad social. Consiste en “el compromiso de remover los obstáculos que en el plano económico y social configuran efectivas desigualdades de hecho que se oponen al disfrute efectivo del derecho”. (Ortega Ortiz, et al., 2011, pág. 15)

La igualdad material está relacionada con la igualdad de oportunidades y con la igualdad de resultado.

La primera se relaciona con las medidas antidiscriminatorias, pues considera que las personas no cuentan con las mismas oportunidades, por lo que se hace necesario adoptar medidas que tiendan a reducir las brechas de desigualdad. Tomando como base esta igualdad, la discriminación ocurriría dada la ausencia de medidas que nivelen el acceso a oportunidades entre las personas.

La igualdad de resultado es vista como la culminación lógica de la igualdad sustantiva o *de facto*. Estos resultados pueden ser de carácter cuantitativo o cualitativo; es decir, pueden manifestarse en que, en diferentes campos, las personas disfruten de derechos en proporciones casi iguales, disfruten de niveles de salario iguales por trabajo igual o de igual valor y en que exista igualdad en la adopción de decisiones y en la influencia política, entre otras cosas. (Ortega Ortiz, et al., 2011, pág. 16)

En base a lo mencionado, es necesario tener en cuenta para el presente trabajo de investigación que si bien se puede cumplir el aspecto formal de la igualdad al promulgar una norma que establezca obligaciones a los empleadores a fin de garantizar la igualdad, esto no implica que efectivamente se cumpla con el aspecto material, situación que será analizada en el Capítulo III.

Por otro lado, respecto a cómo se manifiesta la igualdad formal y material en el ámbito peruano, estas serán desarrolladas en el apartado 3 del presente capítulo.

2. Prohibición de discriminación

2.1. Concepto. Ahora bien, la Ley N° 70309 se denomina “Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres”, en ese sentido, es importante desarrollar en el presente apartado el contenido de la prohibición de discriminación sobre todo vinculando esta prohibición a las remuneraciones de los trabajadores.

Como señala Huerta, (2003) “el derecho a la igualdad implica que todas las personas deben ser tratadas en forma igual por parte del Estado. En consecuencia, todo trato diferente

está prohibido. Este trato desigual de los iguales se conoce como discriminación”. (pg. 308-334). Cabe precisar, como ya se ha manifestado en el apartado anterior, que la aplicación de esta definición no solo es una obligación por parte del Estado, sino también de los particulares.

En ese sentido, se define discriminación como una violación al principio de igualdad formal, o como una forma de desigualdad. Discriminar consiste en “dar un trato distinto a una persona o colectivo, en función de un elemento o conjunto de elementos que lo caracteriza. Sea el sexo, el color de la piel, la religión, etc”. (Huerta Guerrero, 2003)

La Defensoría del Pueblo del Perú, (2007) también ha definido la discriminación como “el trato diferenciado basado en determinados motivos prohibidos por el ordenamiento jurídico que tiene por objeto o por resultado la anulación o menoscabo en el ejercicio o goce de derechos y libertades fundamentales de una persona o de un grupo de personas”.

Por su parte, el Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas desarrolla la discriminación y la define como:

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas. (Observación General N° 18, 1989)

Aunada a dicha definición, en el ámbito laboral el término discriminación ha sido conceptualizado en el artículo 1 del Convenio N° 111 de la Organización Internacional de Trabajo, como:

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.

En ese orden de ideas, entendemos discriminación como la distinción en base a criterios no objetivos que vulneran derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas. Uno de estos criterios no objetivos que conlleven a una acción discriminatoria puede estar basada en motivos de sexo, situación que se busca prohibir con la Ley N°30709 y su reglamento.

Ahora bien, la discriminación puede presentarse de dos maneras:

- Directa e indirecta: Encontramos una definición de la discriminación directa en el artículo 2 del Reglamento de la Ley N° 30709, el cual señala que “es la situación que se produce cuando la normativa o la práctica excluyen o dan preferencia a una persona o a un grupo de personas sobre la base de un motivo prohibido”.

El mismo artículo define la discriminación indirecta como la “situación que se produce cuando las normas o prácticas establecen una medida aparentemente neutra, pero que en su aplicación afecta, de manera desproporcionada, a los miembros de un grupo o colectivo protegido, generando un impacto adverso”.⁴

Para fines del presente trabajo de investigación nos centraremos en la discriminación remunerativa que existe en el ámbito laboral, pero por razones de sexo.

Oscar Ermida Uriarte (2011) señala además que en las relaciones laborales la discriminación también puede ser de manera:

- Vertical y horizontal: Esta es generada por el nivel jerárquico de la persona que realiza el acto de discriminación. En el primer caso, es el empleador o el personal que lo representa, el que discrimina. En el segundo supuesto, los actos de discriminación son realizados por los mismos trabajadores, compañeros de labor.
- Por acción o por omisión: La acción es la fórmula regular de realizar una discriminación, se hacen actos directos contra una persona por sus cualidades propias. La omisión es menos común o, tal vez, menos evidente. Un claro ejemplo, es el caso de paralizar un proceso de selección por no haberse presentado personas con estudios en universidades “de prestigio” o por quedar dentro del proceso solamente mujeres.

En ese orden de ideas, Ermida (2011) concluye que discrimina quien puede y no quien quiere y el empleador tiene el poder para hacerlo, por ello es necesario establecerle límites mediante la imposición de obligaciones como la de justificar sus decisiones a fin de que no se vuelva un poder arbitrario, en ese sentido, es natural que el Derecho Laboral prohíba la discriminación, que agrede o contradice principios fundamentales, como los de igualdad,

⁴ A modo de complementar dichos conceptos, encontramos también una definición de los tipos de discriminación en la norma española: el artículo 28.1 de la Ley 63/2003 de España, señala que es aquella “situación en que una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”.

El apartado “c” de la misma norma define la discriminación indirecta como aquella situación en la que una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.

protección del más débil y el de dignidad de la persona humana; siendo así que, la no discriminación es, sin duda, uno de los mandamientos o principios del Derecho del Trabajo.

3. La igualdad y la prohibición de discriminación en el Perú.

Castillo Córdova, (2007), señala que los derechos humanos pueden ser definidos como el conjunto de bienes humanos que han de ser reconocidos y garantizados por el Derecho a fin de permitir a la persona alcanzar cuotas de perfección humana en la medida que logra satisfacer necesidades o exigencias propia y efectivamente humanas. (pág. 37)

Si bien nuestra Constitución utiliza términos como “derechos humanos”, “derechos fundamentales” y “derechos constitucionales”, debemos señalar que los tres hacen referencia a una misma realidad, sin que exista nada jurídicamente relevante en su distinción. (Castillo Córdova, 2007)

La Constitución de 1993 agrupa en tres los derechos: derechos fundamentales, derechos sociales y derechos políticos. Así tenemos que en su artículo 1 señala que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Es decir, establece en el presente artículo un principio hermenéutico que debe cumplir y respetar todo el ordenamiento jurídico, con ello el constituyente peruano como señala Castillo Córdova, (2007), ha dejado establecido que “la persona humana es el fundamento y finalidad última de toda realidad social, política y jurídica”.

El artículo 2 de la Constitución de 1993 contiene un largo grupo de derechos del hombre, los cuales son “exigencias de la dignidad, libertad e igualdad humanas. (...) Esta lista de derechos no es una lista cerrada, sino más bien una lista enunciativa y abierta de derechos constitucionales” (Castillo Córdova, 2007, pág. 108).

Entre los derechos señalados por el artículo 2 de la Constitución de 1993, tenemos el derecho que es materia de ocupación del presente trabajo: el de igualdad, regulándolo en el inciso 2 de la siguiente manera:

(...) 2. 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.

En ese sentido, el artículo glosado desarrolla dos conceptos identificables:

- La igualdad ante la ley.
- La prohibición de discriminación.

El análisis jurisprudencial de este dispositivo constitucional ha llevado al Tribunal Constitucional (TC) a señalar en el Fundamento 20 de la resolución recaída sobre el Expediente 0045-2004-PI/TC que la igualdad consagrada a nivel constitucional posee una doble dimensión: como principio y como derecho subjetivo constitucional.

Así, para el Tribunal Constitucional la igualdad entendida como principio supone entenderlo como “el enunciado de un contenido material objetivo que en tanto componente axiológico del fundamento del ordenamiento constitucional vincula de modo general y se proyecta sobre todo el ordenamiento jurídico” (Fundamento 20, STC 0045-2004-PI/TC).

Por otro lado, el máximo intérprete de la Constitución en la precitada resolución señala que, como derecho subjetivo constitucional, la igualdad:

Constituye el reconocimiento de un auténtico derecho subjetivo, esto es, la titularidad de la persona sobre un bien constitucional; la igualdad oponible a un destinatario. Se trata del reconocimiento de un derecho a no ser discriminado por razones proscritas por la propia Constitución (origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica) o por otras ("motivo de cualquier otra índole") que jurídicamente resulten relevantes. (Fundamento 20, STC 0045-2004-PI/TC).

En tal sentido, se advierte del fundamento señalado que el Tribunal Constitucional considera en muchos casos que se trata de un solo derecho: el de igualdad y el de no discriminación, dándoles un tratamiento unitario. No obstante, es pertinente para efectos de la presente investigación diferenciarlos y entender su contenido a fin de poder analizar sus efectos e interpretar las disposiciones legales que se desprenden, tal como se ha explicado en el apartado 1 del capítulo II del presente trabajo de investigación.

Por otro lado, el Capítulo II del Título I de la Constitución de 1993, “De los derechos sociales y económicos”, contiene en el artículo 26 normas que regulan el ámbito laboral, señalando la igualdad como principio de las relaciones laborales:

Artículo 26: Principios que regulan la relación laboral

En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

- Igualdad de oportunidades sin discriminación.

Por ello tanto el artículo 2 como el 26 de la Constitución configuran a la igualdad como un derecho fundamental de la persona a no sufrir discriminación por ningún motivo, a no ser tratada de manera distinta de quienes tienen una misma condición, salvo que exista una justificación objetiva y razonable para esa diferencia de trato. (EXP. N.º 2510-2002-AA/TC).

Asimismo, manifiesta que la igualdad no consiste en la facultad de las personas para exigir un trato igual a los demás, sino de que sean tratadas de igual modo a quienes se encuentran en una idéntica situación. (EXP. 02861-2010-AA).

En ese sentido, el Tribunal Constitucional concuerda con lo señalado en los párrafos precedentes, respecto a los aspectos de la igualdad y señala que constitucionalmente debe entenderse dos facetas en el derecho a la igualdad: La igualdad ante la ley e igualdad en la ley.

Asimismo, es importante mencionar que el artículo 103 de la Constitución de 1993 se pronuncia respecto a la prohibición de discriminación cuando señala: que pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de la diferencia de personas.

Por lo tanto, constitucionalmente en el Perú existe una regulación del principio y derecho de igualdad y de la prohibición de discriminación que aplica tanto para el Estado como para la sociedad.

En el ámbito laboral, como ya se ha desarrollado en el primer capítulo, la incorporación de las mujeres al trabajo no ha supuesto la eliminación de la desigualdad laboral de género, existiendo actualmente muchos casos de discriminación, en ese sentido, en el presente trabajo nos centraremos en desarrollar uno de ellos: la discriminación remunerativa por razones de sexo.

4. La prohibición de discriminación remunerativa por razones de sexo

4.1 Remuneración. La prohibición de discriminación remunerativa por razones de sexo lleva implícita la necesidad de desarrollar el concepto de remuneración. En ese sentido, en el presente apartado desarrollaremos qué es la remuneración y qué entiende nuestra legislación y jurisprudencia por ella.

Como señala Pizarro (2018), “es un hecho fuera de discusión que la celebración de un contrato de trabajo genera siempre dos obligaciones: la de remunerar y la de prestar trabajo”. (pág. 9).

En ese sentido, se entiende la remuneración⁵ como uno de los elementos esenciales de la relación laboral. Diversos autores se pronuncian respecto a su definición, así tenemos que Obregón Sevillano (2018, pág. 317) define la remuneración como “el pago que, con carácter

⁵ Remuneración o también conocido como salario, ambos términos son sinónimos para efectos del presente trabajo de investigación.

de contraprestación, percibe el trabajador por haber puesto su capacidad de trabajo a disposición del empleador, a consecuencia de la ejecución del contrato de trabajo”.

Pasco Cosmópolis define al salario como “todo aquello que el empleador debe al trabajador como consecuencia de la relación de trabajo, y comprende lo que se abona en dinero como en bienes o en servicios; con carácter actual o diferido; calculado por tiempo, por unidad de producción o de cualquier otra manera; y ya sea que se le denomine remuneración, retribución, sueldo, jornal, honorario, emolumento o de cualquier otro modo” (pág.2).

Al respecto Montenegro Baca (como se citó en Pasco Cosmópolis, pág. 2) señala un aporte importante respecto a la definición de salario cuando dice que “abarca el conjunto de ventajas o beneficios que obtiene el trabajador que presta trabajo subordinado, (...) siempre que lo perciba por su trabajo y no para el trabajo, esto es como consecuencia de un servicio prestado y no como medio para poder prestar éste”.

En virtud de lo mencionado, entendemos por salario o remuneración a todo aquello que el empleador entrega al trabajador por el cumplimiento de sus funciones.

Ahora bien, al referirnos que la remuneración es lo que se entrega al trabajador en el marco de un contrato de trabajo, debemos entender por remuneración, la contraprestación que constituye una ventaja patrimonial para el trabajador, esto se da en dos supuestos, cuando se incrementa el patrimonio o cuando se evita que se disminuya. (Pizarro, 2018, pág. 21),

En el Perú la remuneración se encuentra regulada por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en la cual establece en el artículo 6, que se considera remuneración “al íntegro de lo que el trabajador percibe por los servicios que presta al empleador, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición”. Asimismo, la Ley de CTS (D.S. 01-97-TR) en el artículo 19 y 20⁶ regula las

⁶ Artículo 19.- No se consideran remuneraciones computables las siguientes:

- a) Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego;
- b) Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa;
- c) El costo o valor de las condiciones de trabajo;
- d) La canasta de Navidad o similares;
- e) El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados;
- f) La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada;
- g) Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquéllas de semejante naturaleza. Igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva;
- h) Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia;

excepciones al concepto de remuneración y establece los supuestos considerados como conceptos no remunerativos.

En definitiva, en orden a las definiciones mencionadas, se considera remuneración a lo que el trabajador reciba como contraprestación por sus servicios en el marco de un contrato de trabajo y que no sea utilizado para la prestación de dicho servicio como condición de trabajo. Ahora bien, hay supuestos que la misma norma establece que no deben ser considerados como remunerativos, tal como se ha mencionado en el apartado anterior.

Otro aspecto importante a tener en cuenta de la remuneración es la forma como esta puede ser entregada. Como se ha señalado, la remuneración puede darse de dos formas, a través del pago en dinero o mediante el pago en especie. Obregón (2018, pág. 317) explica estas dos formas de la siguiente manera:

- En dinero: Cuando se abona en numerario de curso legal (entiéndase moneda nacional) o, por excepción, en moneda extranjera aun en este caso puede hacerse el pago en moneda nacional al tipo de cambio de venta del día y lugar de vencimiento de la obligación, salvo que exista pacto en contrario.
- En especie: consiste en un pago por entrega de bienes o de algún beneficio valuable en dinero. La valuación se hará de común acuerdo y, en su defecto, atendiendo al valor de mercado, debiendo consignarse tal importe en el libro de planillas y boleta de pago.

En ese sentido, cualquier forma de pago será considerada remuneración, siempre que se realice como contraprestación al trabajo prestado.

Ahora bien, para efectos del presente trabajo de investigación, somos de la posición de que cuando la norma hace referencia a remuneración, esta debe comprender tanto los conceptos remunerativos como los no remunerativos, toda vez que la finalidad de dicho dispositivo normativo es prohibir la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo. En ese sentido, es necesario que toda entrega que se realice al trabajador sea en un marco de igualdad y obedezca a una razón objetiva, siendo esto de aplicación tanto para los conceptos remunerativos como para

i) Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador;

j) La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto de acuerdo a su ley correspondiente, o cuando se derive de mandato legal.

Artículo 20.- Tampoco se incluirá en la remuneración computable la alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal.

los no remunerativos. Por ejemplo, no se puede entregar una canasta navideña a un trabajador y a otro no, cuando ambos se encuentran en una misma categoría y no hay razón objetiva que justifique la diferenciación.

Esta posición coincide con la del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quien señala en la Guía de Igualdad que:

Para estos efectos, el concepto de remuneración comprende “[...] el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por la entidad empleadora, directa o indirectamente”, según el artículo 1 del Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta definición es similar a la establecida por el Reglamento de la Ley de Igualdad Salarial. Para la presente guía, se utilizará este concepto y no el establecido para el régimen general de la actividad privada pues las medidas a implementar buscan una igualdad real entre los ingresos que perciben hombres y mujeres. (2018, pág. 17)

4.2 Igualdad y no discriminación remunerativa por razones de sexo en el ámbito laboral peruano antes de la Ley N° 30709

En el Perú la incorporación de la mujer al mercado de trabajo no ha sido un proceso en condiciones de igualdad de oportunidades e igualdad de trato con los hombres.

Muchas de las encuestas realizadas a lo largo de los años han demostrado que las mujeres trabajadoras perciben un salario inferior al de los hombres tal como se ha demostrado en el capítulo I.

Por ello es que el Estado ha promulgado leyes y ratificado convenios y recomendaciones de organismos internacionales como acciones para disminuir esta brecha salarial, para proteger su situación de desventaja, para compensarla, y establecer condiciones especiales de trabajo en determinadas y puntuales circunstancias.

Lo cual es una manifestación positiva de que, en los últimos años, se tiene una mayor conciencia de igualdad, y se está realizando un esfuerzo por sensibilizar a nuestra sociedad en materia de discriminación salarial.

Actualmente, la Constitución de 1993 en la Cuarta Disposición Final y Transitoria establece que las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú. En ese sentido, las normas establecidas en nuestro país para regular la prohibición de discriminación salarial por razones de sexo se deben complementar con lo señalado en los acuerdos internacionales, como lo es la Declaración Universal de Derechos Humanos, los

Convenios de la OIT como el N° 111, la Convención Americana de Derechos Humanos, etc., lo cual fue desarrollado en el primer capítulo.

A nivel legislativo, la igualdad y la prohibición de discriminación en el ámbito laboral se encuentran regulados por la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de fecha de 15 de marzo de 2007 y la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres con sus respectivos reglamentos, siendo la última, la norma más importante en temas de igualdad remunerativa (y que será desarrollada en el capítulo III).

La Ley N° 28983 define la discriminación en su artículo 2, señalando que es cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad entre la mujer y el hombre, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra, en concordancia con lo establecido en la Constitución Política del Perú y en los instrumentos internacionales ratificados por el Estado peruano.

Asimismo, establece la importancia del rol del Estado tanto en adoptar medidas que ayuden a garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y equidad de género, tales como medidas legislativas a nivel laboral, como en fiscalizar el cumplimiento de ellas. Así tenemos que el artículo 6 en el inciso “f” regula como lineamientos el garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo, y en una idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Se incluye entre los derechos laborales la protección frente al hostigamiento sexual y la armonización de las responsabilidades familiares y laborales. (el subrayado es nuestro)

Ahora bien, a nivel jurisprudencial, hay pronunciamientos tanto de la Corte Suprema como del Tribunal Constitucional, que han fijado unos lineamientos importantes para resolver los casos que se presentan de desigualdad de remuneraciones. Así tenemos a modo de ejemplo las siguientes resoluciones de la Corte Suprema:

- La Casación Laboral N° 1790-2012-La Libertad, de fecha 19 de noviembre de 2012, se pronunció respecto a esta materia señalando lo que dispone en el fundamento décimo: “(...) b) si se ha demostrado la discriminación salarial que acusa el actor, explicando los

parámetros objetivos (Cargo, funciones y responsabilidades, entre otros) o subjetivos (experiencia profesional, nivel académico, entre otros) que le sirven para definir este extremo de la controversia (...).”

- La Casación N° 16927-2013- Lima, de fecha 27 de agosto de 2014, en el fundamento 4.7, señala una lista enunciativa de parámetros objetivos que pueden ayudar a identificar si existe o no discriminación:

(...) se observa que la Sala de mérito, no realiza un análisis aplicando parámetros objetivos de comparación entre el demandante y el homólogo ofrecido, en los cuales se evalúen entre otros factores: i) la empresa proveniente. ii) la trayectoria laboral, iii) las funciones realizadas, iv) la antigüedad en el cargo y la fecha de ingreso, v) el nivel académico alcanzado y la capacitación profesional; a efectos de contratar fehacientemente si en el caso de autos, ha acaecido algún supuesto de discriminación salarial que vulnere el principio derecho de igualdad, más aún si un empleador se encuentra en la potestad de realizar el pago de remuneraciones diferenciadas a sus trabajadores, siempre que dicha diferenciación se otorgue sobre la base de factores legítimos, razonables y objetivos.

- Asimismo, la Casación Laboral N° 16101-2016 de fecha 24 de marzo de 2017, señala en el fundamento décimo quinto, que:

no todo comportamiento que establezca una distinción constituye un acto discriminatorio y vulnera el derecho a la igualdad, pues, se debe tener presente que dentro de nuestra sociedad existe una serie de desigualdades, para las cuales se deben tomar un conjunto de medidas dirigidas a efectivizar la aplicación de dicho derecho, impidiendo que se limite solo a su reconocimiento formal, sino que llevado al campo fáctico, este se materialice en una igualdad de oportunidades para el ejercicio de los derechos fundamentales de las personas.

De lo expuesto, podemos afirmar válidamente que los principios de igualdad y de no discriminación no constituyen una facultad de las personas para exigir un trato igual a todos los demás en cualquier situación, sino que dichos derechos se encuentran orientados a exigir un comportamiento y trato igual entre sujetos que se encuentren en la misma condición (...).

Como podemos apreciar de las casaciones citadas hay un criterio uniforme de la Corte Suprema al señalar que no todo acto de diferenciación constituye un acto discriminatorio, siempre que éste se fundamente en criterios objetivos y razonables. Asimismo, a modo de ejemplo la Corte Suprema ha señalado cuáles serían considerados criterios objetivos que justifiquen una diferenciación.

Por otro lado, respecto a las resoluciones del Tribunal Constitucional, tenemos a modo de ejemplo en esta materia las siguientes sentencias:

- Sentencia del Exp. N° 04922-2007-PA/TC Lima, de fecha 18 de octubre de 2007, en la cual se desarrolla la homologación de remuneraciones de los trabajadores provenientes de la Ex Superintendencia Nacional Adjunta de Aduanas, con los servidores de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria y se establece en el fundamento 16 que:

(...) no se ha contemplado una justificación objetiva y razonable para el tratamiento diferenciado en cuestiones remunerativas entre el personal que labora en la misma entidad emplazada, no obstante tratarse de una misma institución. Por consiguiente, dicha omisión de la demandada al no homologar las remuneraciones resulta ser discriminadora e irrazonable. Por tanto, se colige que en el presente caso se vulnera el derecho a la igualdad de los demandantes para percibir una remuneración por igual valor y por igual categoría que la que perciben los trabajadores originarios de la entidad emplazada (...).

- Asimismo, en la sentencia del EXP. 05238-2011-PA/TC, del 11 de octubre de 2011, el TC señala que:

Adicional a ello cabe recordar que la determinación de la existencia de una injerencia injustificada al mandato de no discriminación resulta compleja con relación al análisis que se efectúa frente a la lesión de otros derechos fundamentales, sin embargo, dicha identificación se encuentra sujeta a un análisis de comparación, lo cual comporta un análisis del trato que se cuestiona con un objeto, sujeto, situación o relación distintos, siendo finalidad de dicho análisis identificar la existencia de supuestos iguales sometidos a consecuencias jurídicas distintas, o si se ha dado un trato semejante en situaciones desiguales. En el juicio de igualdad, ese objeto, sujeto, situación o relación con el cual se realiza el contraste, se denomina término de comparación.

En consecuencia, el Tribunal Constitucional también se ha manifestado respecto a que el trato desigual no siempre implica una discriminación, y señala que por ello es importante diferenciar la conducta discriminadora de la conducta diferenciadora, ya que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación y que en principio, se debe precisar que la diferenciación está constitucionalmente admitida, atendiendo a que no todo trato desigual es discriminatorio; es decir, se estará frente a una diferenciación cuando el trato desigual se funde en causas objetivas y razonables.

Nuestra Autoridad Administrativa de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) también ha sido partícipe de pronunciamientos respecto a la materia en análisis, así tenemos:

- La Resolución de Intendencia N° 156-2016-SUNAFIL/ILM, del 1 de julio de 2016, la cual señala que no basta que exista una categoría diferente sino además que las funciones no sean las mismas. Si lo son, debe justificarse cualquier diferencia salarial que exista.

- De la misma manera en la Resolución de Intendencia N° 563- 2015-SUNAFIL/ILM, del 17 de diciembre de 2015 SUNAFIL señala que:

independientemente si los trabajadores tienen continuidad laboral, son repuestos, o, como lo establece la Ley N° 27803, genera un nuevo vínculo laboral, en ninguno de estos supuestos genera la facultad del empleador de realizar un tratamiento diferenciado entre sus trabajadores, salvo, como se ha expuesto, a través de una justificación objetiva y razonable.

- Finalmente, en la Resolución de Intendencia N°26-2017-SUNAFIL/ILM, SUNAFIL señala que existe violación al principio - derecho a la igualdad salarial por igual trabajo si se prueba lo siguiente:

(i) que los trabajadores que se comparan sean iguales o sustancialmente iguales, (ii) que haya un comparador, (iii) que el trabajo sea realizado en el mismo establecimiento, y (iv) que la remuneración de la parte demandante sea menor que la de otro trabajador que realiza una igual labor.

En ese sentido, de las resoluciones citadas, podemos observar que hay un criterio uniforme de SUNAFIL al resolver los casos de igualdad y no discriminación, toda vez que señala que es necesario que el tratamiento diferenciado en sus trabajadores sea por una justificación razonable y objetiva. Asimismo, un aporte importante de SUNAFIL en la última resolución citada es que establece criterios para determinar si hay afectación al principio-derecho a la igualdad salarial por igual trabajo.

Capítulo 3

Análisis de la Ley N° 30709 y su Reglamento

La promulgación de la Ley N° 30709 (en adelante “la Ley”) – Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres- busca solucionar una realidad plausible: la discriminación remunerativa por motivo de género.

En este apartado se realizará un análisis de la Ley N° 30709 y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 002-2018-TR (en adelante “el Reglamento”), sistematizando dicho análisis en los siguientes puntos:

1. Finalidad, nociones conceptuales básicas y ámbito de aplicación.
2. Consecuencias de la norma para los empleadores: el proceso de implementación de la Ley N°30709 y obligaciones impuestas.
3. Tratamiento normativo de la gestión de remuneraciones en la legislación comparada.

1. Finalidad, nociones conceptuales básicas y ámbito de aplicación de la Ley N° 30709

1.1.Finalidad y nociones conceptuales básicas. Tenemos que tener en cuenta que para poder entender la finalidad y alcances de la Ley debemos desarrollar el contenido del derecho a la igualdad y el derecho a no ser discriminado; así como las categorías jurídicas que les dan identidad y los diferencian entre sí.

Los conceptos mencionados de igualdad y no discriminación han sido desarrollados de manera detallada en el capítulo II del presente trabajo de investigación, por lo que en este apartado nos centraremos en desarrollar el contenido del pago de igual remuneración por trabajo de igual valor.

1.1.1. Pago de igual remuneración por igual trabajo. Como señala Blume Moore, (2018) la regla de pago igual por trabajo igual se encuentra expresamente recogida en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y es una regla exigible en el Perú.

Consiste en:

La prohibición de pagarle a una persona de un sexo una remuneración menor que la que percibe una persona del otro sexo, cuando ambos realizan trabajos que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad y son ejecutados en el mismo establecimiento bajo similares condiciones, salvo que la diferencia se base en algún criterio objetivo (ej. la antigüedad, el

mérito, la calidad o cantidad de la producción o cualquier factor objetivo distinto del sexo). (Blume Moore, 2018, pág. 461).

El autor antes citado señala del mismo modo que este concepto es distinto al de discriminación y por ello el análisis para la verificación de su vulneración debe seguir otras aristas. En esta orientación, y ya circunscribiéndonos a la verificación de una vulneración de este principio enfocado desde un motivo prohibido (vulneración del principio de igualdad por motivo prohibido: sexo), Balta Varillas, (2004) ha propuesto una serie de criterios a fin de verificar la vulneración de este principio, así tenemos:

- ❖ Que el trabajo que realiza una mujer sea sustancialmente igual al que realiza un hombre (no es necesario que los puestos de trabajo sean idénticos)
- ❖ Que al comparar el trabajo de la mujer con el del hombre se presente una desigualdad salarial.
- ❖ Que el trabajo sea realizado en el mismo establecimiento.
- ❖ Que la remuneración de la demandante sea menor que la del miembro del sexo opuesto que realiza un trabajo igual (incluyendo todas las retribuciones que perciba un trabajador).

Estos criterios podemos encontrarlos a nivel judicial, por ejemplo, la Corte Suprema de Justicia en la Casación N° 208-2005-Pasco, respecto a la pretensión de homologación de remuneraciones, fijó criterios para que se concrete la vigencia del principio de igualdad. Así, el órgano jurisdiccional estableció que deberá evaluarse lo siguiente:

a) La procedencia del homólogo con el cual se realizan las comparaciones; b) la categoría o nivel ocupacional al que pertenece el homólogo y el demandante; c) la antigüedad laboral en la empresa, las labores realizadas de ser el caso, diferenciar en forma disgregada los conceptos remunerativos que se perciban en ambos casos, entre otros que se consideren necesarios.

Desde nuestro punto de vista, consideramos que aplicar los referidos criterios fijados por la práctica judicial implica hacer el análisis de los criterios señalados por Balta Varillas, citados anteriormente.

1.1.2. Igual remuneración por trabajo de igual valor. El trabajo de igual valor o denominada también como “Teoría del valor comparable” ha sido desarrollado a nivel convencional en el Convenio N° 100 de la OIT, en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos,

Sociales y Culturales. Asimismo, ha sido objeto de desarrollo en la doctrina, por autores como Blume Moore (2018), Vidal Salazar (2018), entre otros.

En nuestro país, antes de la promulgación de la Ley N° 30709, la positivización y consagración a nivel infraconstitucional de este principio se dio mediante la promulgación de la Ley N° 28983 (“Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres”).

Mejía Madrid R. señala que,

el derecho a una igual remuneración por trabajo de igual valor no prohíbe pues las desigualdades salariales; prohíbe que éstas se basen en motivos prohibidos, permitiendo determinar la discriminación salarial incluso entre trabajos que no sean idénticos, en particular, en un mercado de trabajo que presente patrones de segregación basado en dichos motivos.(pág. 130)

Para Blume Moore (2018, p. 455) la Teoría del Valor Comparable “exige igual remuneración respecto de trabajos distintos, pero de igual valor”. Como señala el autor, dicha teoría surgió para reforzar la tesis de que las mujeres suelen ejercer trabajos diferentes que el trabajo de los hombres, lo cual justifica brindarles una protección respecto a aquellas desigualdades impuestas por la sociedad que producen trabajos desiguales. Ello no era posible si se buscaba establecer igual remuneración por igual trabajo.

Así pues, la aplicación de esta teoría importa realizar el ejercicio de comparación entre trabajos distintos (que pueden implicar la ejecución de funciones distintas) a efectos de poder determinar su valor relativo. Este ejercicio de comparación es realizado mediante la utilización de un sistema objetivo, el que permite identificar la presencia de un tratamiento desigual o discriminatorio respecto a las remuneraciones percibidas entre los trabajadores al interior de una organización o empresa. (Blume Moore, 2018)

Para el citado autor las evaluaciones de empleos se hacen comúnmente a través de la jerarquización y el método de los puntos siendo este último el más objetivo a criterio de la OIT. Asimismo, señala que estas evaluaciones son una práctica usual de gestión del trabajo, siendo procedimientos específicos de valoración de puestos de trabajo que permiten determinar el valor relativo de los trabajos desempeñados por los trabajadores al interior de una organización o empresa (2018, p. 457).

Respecto al mecanismo o sistema objetivo de evaluación, la Ley y su Reglamento no señalan en concreto y de forma expresa cuál sistema o mecanismo de evaluación deben utilizar las empresas para realizar la categorización de los puestos de trabajo; no obstante, la Guía para la igualdad expedida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

recomienda la adopción del sistema o mecanismo de evaluación de puntos por factor por ser este considerado por la OIT como el sistema más objetivo. (2018, pág. 19) Asimismo, el Protocolo para la Fiscalización de las Obligaciones en materia Remunerativa expedido por SUNAFIL, el 22 de mayo de 2019, también señala en el punto 8.1.3 que se puede utilizar la metodología recomendada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, sin embargo, en el punto 8.1.7 señala que en ningún caso utilizar una metodología distinta a la mencionada dará lugar a algún tipo de infracción. Es decir, reafirma lo mencionado por la OIT al señalar que es el criterio más objetivo y recomienda su utilización, no obstante, no lo señala como obligatorio.

En base a lo mencionado es importante concluir y resaltar las principales diferencias entre la teoría de pago igual por trabajo igual y la Teoría del Valor Comparable:

Mientras la primera se dirige a eliminar la desigualdad salarial en trabajos iguales o sustancialmente iguales, la segunda tiene por finalidad erradicar aquella desigualdad salarial en trabajos distintos. Otra diferencia que puede percibirse es que la fórmula de la última no es aplicable a todas las personas, solo se refiere al factor sexo (el Convenio No. 100 deja expresa constancia del sexo que requiere protección: las mujeres). (Blume Moore, 2018)

1.1.3. Los derechos de los trabajadores se deben respetar sin mayor regulación. Antes de la promulgación de la Ley N° 30709 ya contábamos con normas que tienen por finalidad hacer que todos los trabajadores tengan una remuneración igual si realizan un trabajo de igual valor.

Estas normas, como ya se mencionó, existen a nivel internacional cuya vinculatoriedad es la misma que las normas constitucionales, de conformidad con la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú, la cual prescribe que “las normas relativas a los derechos y libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú”.

Nos referimos a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Pacto Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Sumado a ello tenemos el Convenio 100 de la OIT.

Aunado a ello, como se mencionó en el Capítulo II (supra) el inciso 2) del artículo 2° de nuestra Constitución establece el derecho a la igualdad ante la ley, que a decir del Tribunal Constitucional comprende el derecho de igualdad ante la ley y la prohibición a ser discriminado. En esta línea se enmarca la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades

entre hombres y mujeres al señalar en su artículo 6° literal f) que las mujeres deben tener idéntica remuneración por trabajo de igual valor y; el Reglamento de la Ley de Inspecciones Laborales al tipificar como infracción la discriminación remunerativa.

Como podemos ver, siempre existió un marco jurídico con la prohibición de discriminación salarial, el mismo que ha sido de aplicación directa por los tribunales de justicia, así como por el Tribunal Constitucional, sin necesidad de contar con una regulación específica para el tema. Sin embargo, también es cierto que estos derechos y prohibiciones cobran vigencia con la intervención de los órganos jurisdiccionales y por voluntad propia de los empleadores.

Esta falta de ética empresarial, voluntad y consciencia por parte de los empleadores para otorgar un trato igualitario sin discriminación a todos sus trabajadores motivó al Estado a promulgar la Ley N° 30709 y su Reglamento.

En conclusión, a nivel normativo consideramos que no era necesaria una ley que regule algo tan obvio como el derecho a la igualdad y la prohibición de la discriminación que ya tenían tutela normativa; no obstante, ante la omisión de los empleadores para cumplir con las normas y para autorregularse, el Estado pretende hacer respetar los derechos constitucionales y fundamentales a través de normas de desarrollo específicas para cada materia, por tal razón promulgó la Ley N° 30709 y su Reglamento.

1.2.Ámbito de aplicación de la Ley N° 30709

1.2.1. ¿Sector público o sector privado?. Si bien la Ley N°30709 no desarrolla con precisión el ámbito de aplicación de sus disposiciones, no obstante sí lo hace su Reglamento por el Decreto Supremo N° 002-2018-TR, el mismo que de forma clara refiere que las disposiciones de la Ley y el Reglamento despliegan sus efectos a la totalidad de los trabajadores y empleadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada en el sector privado, incluso a los trabajadores y organizaciones empresariales sujetas a regímenes especiales de la actividad privada, tal como los de la Micro y Pequeña Empresa (MYPE).

No obstante, vale del mismo modo realizar la precisión que las disposiciones de la Ley N° 30709 y su Reglamento limitan su radio de acción únicamente al sector privado, es decir los efectos de esta no son aplicables a los trabajadores de la Administración Pública, ni siquiera a aquellos que rigen su relación laboral con el Estado mediante contratos de trabajo sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728.

En qué se justifica la exclusión del sector público del ámbito de aplicación de la norma antes señalada. La respuesta a esta interrogante podemos encontrarla en la exposición de motivos del Reglamento de la Ley N° 30709 en el cual se señala que en el sector público la discriminación salarial no se produce en las mismas proporciones que en el sector privado.

La Defensoría del Pueblo, en el “Séptimo Reporte de la Defensoría del Pueblo sobre el cumplimiento de la Ley de Igual de Oportunidades entre Mujeres y Hombre (2014)” recoge datos sobre la diferencia de ingresos entre mujeres y hombres trabajadores del sector público, estableciendo:

Si bien la Autoridad Nacional del Servicio Civil plantea que entre el 2004 y el 2007 los hombres ganaron en promedio un 15% más que las mujeres y que se dio durante esos siete años una reducción importante en la brecha salarial por sexo, debe notarse que este proceso no ha sido constante, sino que presenta múltiples altibajos, por lo que las variaciones han sido irregulares. Por ejemplo, en el 2004 los hombres ganaban un 18% más que las mujeres; en el 2006 la brecha se redujo a un 10%; en el 2008 la brecha aumentó drásticamente a un 24% y en el 2010 la brecha volvió a reducirse un 12%. Esto refuerza la necesidad de que las autoridades competentes vigilen constantemente en sus políticas públicas el hecho de que sus términos de contratación, remuneración y progresión contemplen criterios técnicos para garantizar la igualdad de género, de forma en que se logre la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres a contar con un salario digno y justo. De acuerdo a este mismo informe, las diferencias salariales se dieron especialmente por grupos ocupacionales. La mayor brecha salarial entre hombres y mujeres (72%) se encuentra en el grupo de auxiliares, donde la mayoría de personal realiza labores de mantenimiento, limpieza y construcción (...). (Defensoría del Pueblo, 2014, p.34)

Asimismo, un estudio más reciente sobre las brechas salariales en el sector público elaborado por la Autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR) denominado “La Mujer en el Servicio Civil Peruano 2019”, señala de manera “ajustada” las brechas salariales que existen. Dando como resultado que al 2017, existe una brecha salarial del 14%. Además, señaló los siguientes datos:

- En 2017, el sector público contaba con alrededor de 1 millón 422 mil servidores, de los cuales 47% eran mujeres. Tanto en el sector público como en el privado formal, los hombres tienen una mayor participación en el mercado laboral. La presencia de la mujer en el sector público es mayor, dado que, prácticamente, 5 de cada 10 servidores son mujeres, mientras que 3 de cada 10 personas que trabajan en el sector privado formal lo son.

Participación de la mujer en el sector público y privado formal, 2017
(porcentaje)

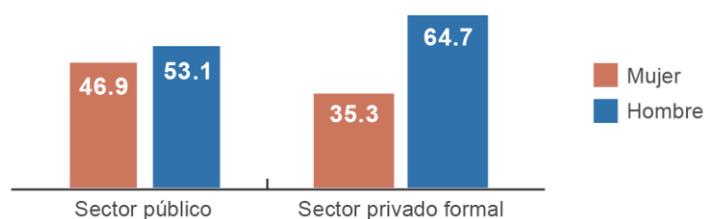


Grafico 1. Participación de la mujer en el sector público y privado formal, 2017.

Fuente. INEI, ENAHO 2017. Elaborado por SERVIR - GPGSC

- La mayor participación de la mujer en el servicio civil se da en las carreras especiales (54%), principalmente, por la presencia de enfermeras en el sector Salud y de profesoras de inicial y primaria en el sector Educación. Dicha participación mayoritaria se ha mantenido prácticamente estable en los últimos nueve años, aunque con un ligero descenso de casi 2 puntos porcentuales entre los años 2016 y 2017.

- Por otro lado, se resalta la baja participación de la mujer en cargos de nivel directivo: solo 3 de cada 10 funcionarios y directivos es mujer, registrándose cierta tendencia decreciente desde el año 2011 que, sin embargo, parece haberse revertido en los años 2016 y 2017, en los cuales se incrementó dicha participación.

- En relación con el nivel educativo, persiste el predominio de las servidoras públicas con educación superior completa (73%), superando incluso la participación de los hombres que cuentan con dicho grado de instrucción en el servicio civil (57%).

- Adicionalmente, en el estudio se resalta que 24% de las mujeres que trabajan en el sector público son jefas de hogar, *versus* al 19% del sector privado formal, incidencia que ha mostrado una tendencia creciente. En el periodo 2004 – 2017, dicha participación se incrementó en más de 9 puntos porcentuales en el servicio público y solo en 6 puntos porcentuales en la actividad privada. (marzo, 2019)

En ese sentido, consideramos que el argumento empleado por el legislador no es justificación para excluir al sector público del ámbito de aplicación de la ley en comentario. Pues, por el solo hecho de existir desigualdades salariales en el sector público se debe aplicar la ley, caso contrario esta ley a la vez genera discriminación entre trabajadores del sector público y del sector privado.

1.2.2. ¿Tutela de derechos solo de las mujeres?. El artículo 1° de la Ley N° 30709 prescribe que esta tiene como objeto:

Prohibir la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo.

La presente ley está en concordancia con el mandato constitucional de igualdad de oportunidades sin discriminación en las relaciones laborales, así como del lineamiento de idéntico ingreso por trabajo de igual valor indicado en la Ley 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

A simple vista se podría decir que la citada ley busca la solución de un hecho que solamente se produce entre hombres y mujeres; es decir, los sujetos a comparar en un análisis de discriminación remunerativa sean un hombre y una mujer. En este contexto ¿qué pasaría si estamos ante un hecho de discriminación entre hombres o entre mujeres?

Vidal Salazar (2018) señala que si se tiene en cuenta el objetivo de la norma podría decirse que busca evitar la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres, sin embargo, señala, que las obligaciones establecidas en ellas “trascienden finalmente a aspectos que van más allá del tratamiento de este motivo prohibido” (p. 237).

Ahora bien, el precitado autor refiere que la Ley impone a los empleadores obligaciones como: contar con un cuadro de categorías y funciones, asegurar que sus planes de formación profesional y de desarrollo de capacidades garanticen la igualdad entre hombres y mujeres, informar a los trabajadores la política salarial del puesto de trabajo, aplicar esquemas remunerativos variables que no generen discriminación de sexo.

Además de las referidas obligaciones establecidas por la Ley, el empleador deberá cumplir otras obligaciones establecidas en la Guía para la Igualdad Salarial, (2018), aprobada por Resolución Ministerial N° 243-2018-TR y en el Protocolo para la fiscalización de las Obligaciones en Materia Remunerativa, aprobado por Resolución de Superintendencia N° 168-2019-SUNAFIL, que “bajo la idea de “mismo salario por trabajo de igual valor” diseña un modelo de valoración de puestos de trabajo que consideran como factores objetivos lo siguientes: (i) las calificaciones y competencias, (ii) los esfuerzos, (iii) las responsabilidades que exige el puesto, así como (iv) las condiciones en que se realizan las labores propias del mismo”. Determinar y aplicar dichos factores objetivos implica que el empleador debe desarrollar un exigente planeamiento laboral.

El cumplimiento de las citadas obligaciones no solo generaría evitar la discriminación remunerativa entre hombre y mujeres, sino que “se constituyen en instrumentos que permitirían el control de actos de diferenciación salarial simplemente arbitrarios” (Vidal Salazar, 2018, p. 238), sin considerar el factor sexo. Esto es así, en cuanto resulta ilógico que los empleadores elaboren un cuadro de puestos de trabajo, implementen las políticas salariales solo para unos cuantos trabajadores, asimismo, contar con estos instrumentos originará un mayor control al empleador tanto por parte de la autoridad competente como por los trabajadores.

Aunado a ello, el Reglamento de la Ley incluye normas que no hacen distinción entre hombres y mujeres. Tal es el caso del artículo 6.1. que prescribe lo siguiente:

Por excepción, los trabajadores pertenecientes a una misma categoría pueden percibir remuneraciones diferentes, cuando dichas diferencias se encuentren justificadas en criterios objetivos tales como la antigüedad, el desempeño, la negociación colectiva, la escasez de oferta de mano de obra calificada para un puesto determinado, el costo de vida, la experiencia laboral, el perfil académico o educativo, el desempeño, el lugar de trabajo, entre otros.

De esta norma podemos ver que se refiere a “trabajadores” que pertenecen a una misma categoría, sin diferenciar entre hombres y mujeres. Es así que cualquier trabajador podría invocar este dispositivo legal y solicitar a su empleador reintegro de remuneración en cuanto no se presente algún criterio objetivo que justifique el trato diferenciado, más aún si el principio de igual salario por trabajo de igual valor es aplicación general a todos los trabajadores.

En esta misma línea Vidal Salazar (2018) refiere que el contenido del artículo 6.2 del Reglamento le “acerca más a la idea de un control de igualdad de trato orientado a desplazar acciones de diferenciación arbitraria en general, y no únicamente a supuestos relacionados a actos basados en motivos prohibidos, y menos aún, solo al motivo prohibido sexo” (p.440). Como un argumento más a sostener dicha posición, cita el artículo 7° de la misma norma, el cual prescribe que:

(...) el empleador tiene la potestad de mantener, de ser el caso, la remuneración de un trabajador en un particular nivel o estatus cuando se produzca una modificación de la estructura salarial u organizacional, reclasificación, degradación o ajuste razonable, aunque el valor asignado al puesto de trabajo o categoría haya decrecido o el nuevo puesto de trabajo corresponda a una categoría de inferior nivel remunerativo.

Así, concluye que el artículo 7° del Reglamento no se podría limitar solo a supuestos de evitar discriminación por razón de sexo, sino a todo el sistema remunerativo del empleador.

Por su parte Blume Moore (2018) muestra su conformidad con la aplicación de la Teoría del Valor Comparable a cualquier motivo discriminatorio; sin embargo, señala que la Ley N° 30709 y su Reglamento no podría aplicarse a todos los supuestos de manera automática. Así, señala “si bien compartimos la posición de que conceptualmente la Teoría del Valor Comparable puede ser de aplicación para cualquier otro motivo discriminatorio, esta extensión no puede ser automática ni tampoco se verifica en una interpretación de la Ley y su Reglamento” (p. 464).

Para el citado autor la Teoría de Valor Comparable se debe aplicar cuando la discriminación salarial sea sistemática y genere segregación ocupacional; y, su aplicación a otros motivos prohibidos debe estar precedida de estudios que permitan identificar discriminación sistemática y segregación ocupacional.

Ahora bien, Blume Moore (2018. p. 459) concluye que,

(...) el espíritu de la Ley y su Reglamento es reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, lo cual no se condice con la aparente neutralidad en el contenido del articulado de la normativa en el sentido de que no deja expresa constancia del sexo de los sujetos realmente necesitados de protección frente a la desigualdad salarial (se refiere al factor sexo).

Como podemos ver este autor manifiesta que el espíritu de la Ley es reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, sin embargo, no asume una postura si la misma ley serviría para solucionar supuestos de discriminación que no se basen en el sexo del trabajador.

Por nuestra parte concluimos que, no sería eficiente restringir la aplicación de la ley solo para casos de discriminación remunerativa por motivos de sexo y que aquellos trabajadores que sientan que sus derechos son afectados por un trato discriminatorio, pueden invocar la aplicación de esta ley de manera analógica, sustentándolo en: i. el derecho- principio de igualdad ante la ley, ii. prohibición de la discriminación, iii. igual remuneración por trabajo de igual valor, iv. principio de igualdad de trato, v. derecho a la remuneración justa y entre otros derechos constitucionales que sustentan la aplicación de esta ley a todos los trabajadores sin excepción.

2. Consecuencias de la norma para los empleadores: el proceso de implementación de la Ley N° 30709 y obligaciones impuestas a las empresas

2.1. Noción del proceso de implementación. La Ley N° 30709 y su Reglamento establecen una obligación de carácter general a las organizaciones y/o empresas del sector privado que se encuentran dentro del ámbito de aplicación de sus disposiciones normativas: La organización y la administración salarial de la empresa mediante la adopción de políticas salariales que impliquen la categorización de puestos de trabajo en función a criterios objetivos.

Así pues, la implementación de las disposiciones de la Ley N° 30709 implican que las organizaciones empresariales asuman una serie de obligaciones, siendo la principal la de implementar un sistema de administración remunerativa dentro de la empresa, la cual deberá realizarse mediante la categorización de los puestos de trabajo existentes en la compañía. Dicha categorización de puestos de trabajo implica a su vez que se realice previamente una evaluación del valor relativo de cada uno de ellos, en base a criterios objetivos que coadyuven a la eliminación de cualquier desigualdad o discriminación que exista en la empresa respecto a las remuneraciones que perciban los trabajadores de la misma.

En este sentido, la categorización de puestos de trabajo forma parte de lo que se denomina política salarial. La política salarial, según el literal k) del artículo 2° del Reglamento es el “conjunto de criterios y directrices establecidos por el empleador para la gestión, fijación o reajuste de los diferentes esquemas de remuneración de los trabajadores”.

Desde nuestro punto de vista la política salarial es un instrumento de gestión del empleador que contiene los principios y lineamientos referidos a la administración de las remuneraciones que se pagan a su personal, establecen los procedimientos para la fijación de los salarios y la evaluación y clasificación de los empleos (puestos de trabajo). Dichos instrumentos son dinámicos puesto que van adecuándose a la necesidad del empleador y deberán respetar los derechos de los trabajadores.

El artículo 4° del Reglamento alude a la obligación de la empresa de adoptar un sistema de categorización de los puestos de trabajo dentro de la empresa y la implementación de un contenido mínimo de dicha categorización. La concretización de dicho contenido depende previamente de la realización del mecanismo de evaluación de los puestos de trabajo existentes en las empresas, a fin de identificarlos y agruparlos en función a criterios objetivos predeterminados.

2.2. El proceso de implementación de la ley

2.2.1. Primer paso: La evaluación de los puestos de trabajo. Se ha señalado que la valoración de los puestos de trabajo dentro de una organización implica como primer paso la realización de un proceso de categorización de los mismos, los cuales son realizados teniendo en cuenta un procedimiento determinado.

Así pues, el artículo 3.2 del Reglamento señala con claridad que el empleador tiene la facultad de adoptar cualquier mecanismo o sistema de evaluación de puestos de trabajo. Dicha facultad se encuentra limitada únicamente a la prohibición impuesta de utilizar un sistema o metodología de evaluación de puestos de trabajo cuya utilización implique la ejecución de un acto de discriminación por motivo de género (sexo). Es decir, se encuentra prohibido utilizar políticas que intenten disimular actos discriminatorios.

La Guía para la igualdad, expedida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante la Resolución Ministerial N°243-2018-TR, propone un sistema de adopción o implementación de las medidas sobre igualdad salarial dispuestas por la Ley N° 30709.

En dicho instrumento podemos encontrar los lineamientos y pasos a seguir por las organizaciones empresariales a fin de realizar la evaluación (valorización) de los puestos de trabajo dentro de la empresa:

a. Identificar puestos de trabajo: Significa que la empresa debe “identificar y agrupar adecuadamente los puestos de trabajo dentro de la organización (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018, pág. 21). Por ello es indispensable que la empresa cuente con un documento de gestión y administración del personal que precise con detalle la totalidad de los puestos de trabajo existentes. Este documento de gestión a su vez deberá evitar la ocurrencia de dos tipos de situaciones:

❖ Que un título o nombre de puesto de trabajo agrupe a puestos distintos, es decir, que el puesto no esté bien calificado, clasificado y por lo tanto se mezclen áreas que no son compatibles.

❖ Que haya más de un título o nombre de puestos que pueden ser agrupados dentro de uno solo, es decir, que los puestos tengan la misma naturaleza pero que los hayan agrupado en distintas categorías para dar un trato diferente. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018)

b. Determinar el género de los puestos de trabajo: Significa que el empleador deberá realizar un análisis a fin de “determinar si los puestos de trabajo son predominantemente masculinos, femeninos o neutros” (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018, pág. 21). Para tal finalidad se establece una serie de criterios:

- ❖ Porcentaje de hombres y mujeres en los puestos.
- ❖ Evolución histórica.
- ❖ Estereotipos vinculados al puesto.

Una situación adicional a tener en cuenta es aquella que señala que, si la combinación de los tres criterios antes precisados no permite identificar claramente un puesto como de género masculino o femenino, se deberá considerar que dicho puesto de trabajo es de género neutro.

c. Valorizar los puestos de trabajo: En este sentido, la Ley y el Reglamento delegan la libre determinación al empleador de utilizar el método o sistema de evaluación que considere pertinente. No obstante, la Guía de Igualdad o Guía Metodológica de Implementación de la Ley N° 30709 y su reglamento junto con el protocolo de SUNAFIL recomiendan por optar por el sistema de evaluación de puntos por factor, al ser considerado como el más objetivo de los sistemas de evaluación de puestos de trabajo existentes. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018) Este sistema desagrega los puestos de trabajo en función de factores y subfactores de valoración, siendo estos:

• **Factores objetivos de valorización:**

- ✓ Calificaciones o competencias.
- ✓ Esfuerzos.
- ✓ Responsabilidades.
- ✓ Condiciones en que se realiza el trabajo.

• **Subfactores objetivos de valorización:** Los factores objetivos de valorización antes señalados a su vez deben descomponerse en subfactores:

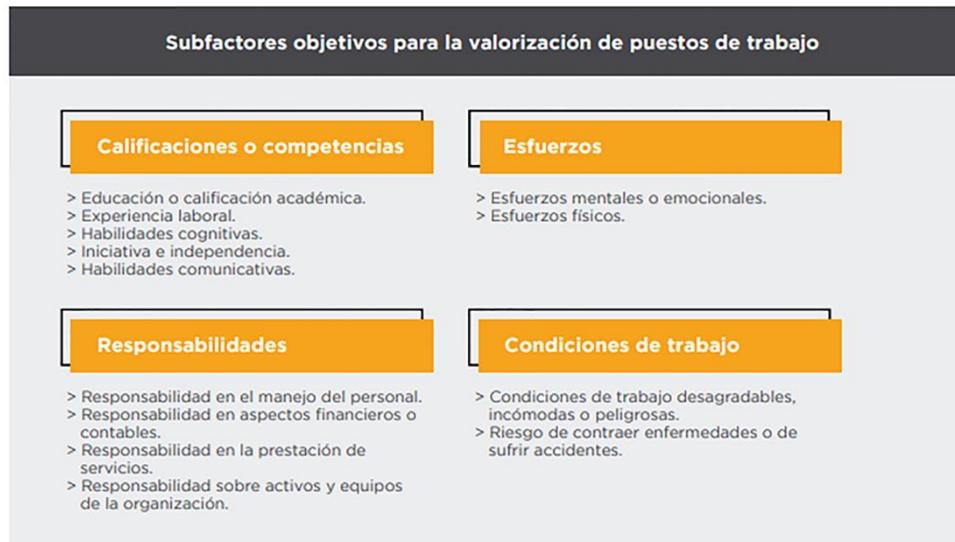


Figura 2. Subfactores objetivos para la valoración de puestos de trabajo

Fuente. Guía para la igualdad, expedida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante la Resolución Ministerial N°243-2018-TR

En este sentido, la Guía para la Igualdad menciona que una vez que son identificados los factores y subfactores, se procede a realizar el ejercicio de valoración de los puestos de trabajo, de acuerdo a la exigencia o necesidad de cada uno de ellos, asignándoles una puntuación que determinará el valor final del mismo.

Asimismo, cabe mencionar en el presente apartado que el Protocolo N° 004-2019-SUNAFIL/INII, aprobado por la Resolución de Superintendencia N° 186-2019-SUNAFIL señala como criterio objetivo de diferenciación de sueldos la realización de trabajo en jornada reducida, en jornadas atípicas o a tiempo parcial (pág, 14). Al respecto, somos de la opinión que dicho criterio deberá analizarse con mayor detenimiento, pues podrían ser casos de discriminación indirecta, toda vez que en algunos supuestos son las mujeres en período de lactancia o que tienen carga familiar quienes realizan dichas jornadas.

Por ello es muy importante, que los inspectores cuenten con la capacitación adecuada a fin de poder determinar este tipo de supuestos al interior de las empresas.

2.2.2. Segundo paso: La agrupación y categorización de puestos de trabajo. Ya se ha señalado que el artículo 4° de la Ley propone un contenido mínimo indispensable en los cuadros de categorías. Siendo que en el acápite precedente se desarrolló el mecanismo de identificación y descripción de los puestos de trabajo, y la valoración que se hace de los mismos; corresponde luego de ello realizar una agrupación de la totalidad de los puestos de

trabajo, en función a la puntuación de los factores y subfactores obtenidos por cada uno, realizando una ordenación y/o jerarquización de las categorías en base a su valorización y la necesidad de la actividad económica.

2.2.3. Tercer paso: La adopción de niveles remunerativos y la fijación de la remuneración que corresponde a cada categoría. El artículo 3° de la Ley señala que las remuneraciones que corresponden a cada categoría son fijadas por el empleador, siguiendo un criterio basado en razones objetivas y que no impliquen un tratamiento discriminatorio. Ya señalamos que el mecanismo de valorización de puestos constituye el primer paso a seguir a fin de implementar una política salarial orientada a fijar las remuneraciones dentro de la empresa en base a la categorización de los puestos de trabajo según criterios objetivos.

Pues bien, luego de ello corresponde fijar una política salarial dentro de la empresa, estableciendo un sistema de administración y gestión salarial en función a la categorización realizada de los puestos de trabajo, además se deberá implementar una política de gestión y administración salarial dentro de la empresa.

Respecto al contenido mínimo de la política salarial, y como consecuencia de ello a la fijación de los niveles remunerativos dentro de la empresa, la Guía Metodológica del Ministerio de Trabajo nos señala que la adopción de una política salarial debe considerar lo siguiente:

- ✓ Una estructura de cargos y salarios: Que implica la clasificación de cargos y bandas o escalas salariales para cada categoría o puesto de trabajo.
- ✓ Una remuneración para cada puesto de trabajo.
- ✓ Criterios o lineamientos para el otorgamiento de los distintos conceptos que se abonan al personal.
 - ✓ Identificación y explicación.
 - ✓ Identificación de criterios que justifican el pago de remuneraciones diferentes a trabajos de igual valor.
 - ✓ Identificación de las medidas adoptadas por la entidad empleadora para evitar que los periodos de incapacidad temporal para el trabajo tengan un impacto adverso en la asignación de incrementos remunerativos.
 - ✓ Previsión de supuestos de reajustes salariales.
 - ✓ Previsión del diseño e implementación de un plan de igualdad salarial.

Cabe mencionar que con la promulgación de la norma comentada se considera como una infracción de tipo muy grave, el “no contar con un cuadro de categorías y funciones o con una

política salarial (...)” y “no haber cumplido con informar a los trabajadores acerca de la política salarial de la empresa”, tal como consta en la Tercera Disposición Complementaria Modificatoria del Reglamento de la Ley N° 30709 (aprobado por Decreto Supremo N° 002-2018-TR), lo cual es sancionado con una multa que puede ser desde 0.23 hasta las 45 UIT (valor UIT 2019 S/4,200.00) y dependerá del tipo de empresa. Asimismo, el número de trabajadores afectados con el incumplimiento de la presente disposición es toda la planilla de la empresa.

En este contexto cabe plantearnos la siguiente interrogante: **¿La Ley N° 30709 permite alcanzar una igualdad material o solo formal?**

Lo desarrollado nos permite señalar que las disposiciones de la Ley N° 30709 y su Reglamento están orientadas a que se efectivice el derecho a la igualdad remunerativa de los trabajadores desde una óptica material de la misma, si tenemos en cuenta el análisis que sobre ello en párrafos precedentes fueron desarrollados.

Ello es así por cuanto las normas en estudio no agotan su finalidad con tan solo prohibir la ejecución de actos que impliquen un tratamiento discriminatorio en la gestión y administración de las remuneraciones de los trabajadores dentro de una organización empresarial; sino que es necesario ir más allá, es decir, las empresas deben aplicar un sistema de gestión y administración salarial mediante la adopción de políticas salariales que implican la categorización de puestos de trabajo en base a criterios y factores objetivos de organización de la estructura salarial dentro de ellas. Siendo que estas políticas sean aplicables para todos los trabajadores y se garantice una igualdad general y no solo respecto al género.

2.3.La repercusión de la implementación de la Ley N° 30709 y las políticas de igualdad remunerativa al interior de las empresas. ¿Qué implica la igualdad salarial al interior de las empresas? Sin lugar a duda la entrada en vigencia de la Ley traerá consigo una modificación sustancial en la política organizativa y de gestión de las empresas y empleadores en general, quienes en ejercicio del derecho a la libertad de empresa deberán adecuarse a las exigencias de la Ley. Cabe precisar que las empresas y empleadores siempre han tenido la potestad de establecer políticas y directivas internas con la sola limitación impuesta por el principio de no discriminación, por el principio derecho a la igualdad y el respeto a los demás derechos fundamentales de los trabajadores. Esta potestad deriva del ejercicio del poder de dirección del empleador (*ius variandi*), en mérito al cual creaban, organizaban y modificaban sistemas de retribuciones económicas y remunerativas para sus trabajadores.

A la fecha el escenario varió, la Ley significa una mayor injerencia del Estado en la gestión de los sistemas remunerativos de las empresas, dado que establece pautas normativas y técnicas que las empresas deberán adoptar de manera obligatoria a fin de concretizar el derecho a la igualdad y el derecho a la no discriminación en la gestión de las remuneraciones de los trabajadores, con especial énfasis en la igualdad remunerativa de género. Es decir, las decisiones sobre las remuneraciones ya no están sujetas a la voluntad del empleador con la sola observancia de los principios de no discriminación, de igualdad y otros derechos constitucionales, sino que ahora existe una regulación que impone obligaciones taxativas que el empleador debe cumplir.

Esta opinión es compartida por Vidal Salazar (2018), quien señala que “este nuevo escenario implica un nivel de control que, pese a las tendencias jurisprudenciales y de los órganos administrativos, no suponía el grado de injerencia que ahora se presenta.” (pág. 441). En efecto, al existir una normativa que ordena a los empleadores cómo organizar sus políticas salariales implica una injerencia en las decisiones empresariales, a su vez ello debería originar un mayor control por la autoridad administrativa dado que las materias fiscalizables se incrementan.

Como ya se manifestó, la Ley N° 30709 legitima al Estado para tener injerencia en la gestión de las remuneraciones de las empresas. Esta injerencia se ve reflejada en los siguientes aspectos:

- La exigencia de cuadros de perfiles de puestos o de una política salarial concreta.
- El empleador debe diseñar un sistema remunerativo que comprenda una justificación objetiva y razonable de las remuneraciones, escalas, y de ser el caso, bandas salariales que aplique al interior de su organización.
- El establecimiento de un sistema de ascensos e incrementos remunerativos basado en criterios objetivos que propugnen la igualdad de oportunidades y la no discriminación por motivo de género.
- En aquellas empresas cuyas remuneraciones se determinen de la libre negociación entre las empresas y las organizaciones sindicales de trabajadores, se deberán tener en cuenta las disposiciones de la Ley respecto a la adopción de criterios objetivos en la determinación del sistema de remuneraciones e incentivos económicos dentro de la empresa. Es decir, las negociaciones entre empleadores y sindicatos deberán tener en cuenta que los acuerdos a los que arriben no vulneren las disposiciones contenidas en la Ley respecto a los trabajadores sindicalizados.

Finalmente coincidimos con Vidal Salazar (2018, p. 441-442) cuando señala que la Ley tendrá repercusión en el interior de las empresas pues creará nuevas situaciones conflictivas, tales como son:

- Primero, las consecuencias de estas reglas en supuestos de intermediación y tercerización; es decir, en posibles reclamos que derivan de la desnaturalización de estas figuras, y donde el trabajador que busca ser considerado como trabajador de la empresa contratante del servicio (usuaria o principal) puede exigir la asignación del mismo sueldo que perciben quienes realizan un trabajo igual o de igual valor.

En este supuesto consideramos que, si el contrato de tercerización se declara desnaturalizado por la autoridad judicial, la consecuencia directa es que el trabajador que supuestamente era empleado de la empresa tercerizadora pase a la planilla de la empresa usuaria o principal.

En este orden de ideas, la sentencia judicial que declare desnaturalizado el contrato de tercerización tendrá efectos retroactivos; es decir, los trabajadores que se mantuvieron encubiertos serán considerados como trabajadores de la empresa principal a partir del momento en el que se configuró la desnaturalización del contrato de tercerización. (STC N° 00369-2011-PA/TC)

En este escenario el trabajador que demandó la desnaturalización del contrato de tercerización y obtuvo sentencia favorable podrá solicitar a su verdadero empleador que homologue su remuneración con las de sus pares. Precisamente, esta petición tendrá como fundamento el principio de igual remuneración para trabajo de igual valor.

- Segundo, el caso de la asignación de trabajo dentro de un sistema de comisiones. Más allá de la protección ante actos discriminatorios por motivo de sexo, hay que analizar las consecuencias de las nuevas reglas, dentro de la distribución de cartera de clientes o de puntos de ventas entre el personal sujeto a comisiones.

Será importante ver si el tema puede llegar al cuestionamiento de tales medidas organizativas, y hasta qué punto ello supondría ahora la necesidad de aplicar algunos elementos compensatorios si es que las mismas afectan la posibilidad de gozar de una comisión similar al resto del personal de la misma categoría.

En este sistema de pago de remuneración las medidas organizativas del empleador para la asignación de cartera de clientes, de zonas geográficas, horarios de trabajo, stock de productos y/o servicio que oferta el trabajador tienen relación directa con el monto de la remuneración que perciben estos. En este sentido, en estos supuestos el análisis de tratamiento igualitario de

los trabajadores deberá realizarse en base a los factores que determinan que el monto por comisiones se incremente.

- Tercero, y para concluir, las implicancias en sistemas de premios o incentivos, y el cuestionamiento que puede existir al resultado de tales sistemas, o a su propia estructura.

En este supuesto, es posible que bajo el argumento de que se vulnera el derecho a la igualdad de remuneración se cuestionen los sistemas de premios o incentivos, más aún si dichos sistemas no se sustentan en razones objetivas para brindar los premios o incentivos a los trabajadores.

En ese sentido, concordamos con el autor cuando señala que la implementación de la norma generará consecuencias para los supuestos mencionados, al respecto, destacamos sobre todo las implicancias que tendrá esta norma para el otorgamiento de premios o incentivos a los trabajadores, pues se deberá justificar objetivamente el otorgamiento incluso de liberalidades otorgadas a los trabajadores, a fin de evitar caer en un supuesto de discriminación. En ese orden de ideas, no es ocioso preguntarnos, ¿hasta qué punto se puede limitar el *ius variandi* del empleador?

Aunado a las implicancias ya señaladas, cabe mencionar que las obligaciones impuestas por la Ley N° 30709 generan costos de implementación, así como los requerimientos en materia de capacidad y recursos que ello conlleva, los cuales deberán ser asumidos por el empleador. Estos costos generarán mayor impacto cuando se trate de pequeñas o microempresas. Tal como lo señala Blume Moore, (2018), en el siguiente ejemplo:

De otro lado, los principales costos que se han identificado para la implementación de los Planes de Igualdad Salarial en Ontario fluctúa entre US\$ 9,000.00 por empleador que cuenta con entre 10 y 49 trabajadores y US\$ 121,248.00 para aquellos empleadores con 500 o más trabajadores, un aproximado de entre US\$ 88.00 y US\$ 139.00 por cada trabajador. Estos costos incluyen los honorarios de consultores independientes y especialistas en recursos humanos, lo cual incrementa como es obvio los costos. Para las pequeñas y medianas empresas de acuerdo con los estimados obtenidos en Quebec en el año 2001, los costos administrativos fluctúan entre los US\$2,635.00 y US\$12,695.00.16.

(...) Entre los costos asociados a los procesos se encuentran costos administrativos como la revisión de los sistemas de gestión del recurso humano, seguimiento y mantenimiento de las medidas, producción de reportes, capacitación y comunicación. Por su parte, los principales costos asociados al logro de los resultados son aquellos relacionados con los ajustes salariales y las dificultades que se puedan enfrentar debido por la implementación de estas medidas. (Blume Moore, 2018, pág. 464)

En ese sentido,

es de gran relevancia considerar estos aspectos ya que la generación de mayores costos para las micro y pequeñas empresas puede convertirse en una barrera para sus decisiones de formalización, lo cual es de gran relevancia teniendo en cuenta que la informalidad es un tema crucial en el Perú, según el INEI en 2017 la informalidad en el país llegó a 73,3%. (Blume Moore, 2018, pág. 465).

Al respecto somos de la opinión que la norma implementada tiene efectos positivos como garantizar la igualdad salarial, no obstante, consideramos que sería recomendable evaluar la implementación de incentivos o beneficios para el cumplimiento de estas obligaciones como, por ejemplo, beneficios tributarios, para que de esta manera las empresas, sobre todo las pequeñas y microempresas, no se vean afectadas en temas económicos, sino que puedan encontrar en el cumplimiento un beneficio.

Asimismo, se debe tener en cuenta además de las repercusiones mencionadas las consecuencias de la norma en la **negociación colectiva de remuneraciones**, toda vez que el Reglamento de la Ley N° 30709 establece:

Artículo 6.- Justificación de diferencias salariales:

6.1. Por excepción, los trabajadores pertenecientes a una misma categoría pueden percibir remuneraciones diferentes, cuando dichas diferencias se encuentren justificadas en criterios objetivos tales como la antigüedad, el desempeño, la **negociación colectiva**, la escasez de oferta de mano de obra calificada para un puesto determinado, el costo de vida, la experiencia laboral, el perfil académico o educativo, el desempeño, el lugar de trabajo, entre otros. (resaltado nuestro)

Para una aproximación a este tema debemos primero tener una noción del derecho a la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva y el contenido constitucionalmente protegido de dichos derechos.

Así pues, en palabras de Blancas Bustamante, (2011) la libertad sindical se define como “el derecho que tiene todo trabajador a constituir las organizaciones que estime convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.” (pág. 402). Para Toyama Miyagusuku, (2013, pág. 88) “la libertad sindical es el derecho de los trabajadores a asociarse libremente para poder ejercer sus derechos frente al empleador, es la garantía por excelencia que tienen los trabajadores para la tutela de sus derechos”.

Como podemos ver de las definiciones mencionadas el derecho a la libertad sindical habilita a los trabajadores para constituir sindicatos o para afiliarse a uno constituido a fin de defender sus derechos de manera organizada y unida. Dentro de estos derechos está el derecho a negociar remuneraciones y beneficios.

Por otro lado, ligado al derecho a la libertad sindical está el derecho a la negociación colectiva. El Tribunal Constitucional del Perú en el fundamento 6 de la sentencia recaída en el Expediente N° 06518-2013-PA/TC-LIMA señaló que el derecho a la negociación colectiva es un derecho garantizado por el artículo 28° de la Constitución y consustancial al de derecho de libertad sindical, norma que impone al Estado el deber “de fomentar y de promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo”. Asimismo, el citado Tribunal en el fundamento de la sentencia antes referida señala que el derecho de negociación colectiva “potencializa la actividad de la organización sindical, en tanto le permite a ésta cumplir la finalidad —que le es propia— de representar, defender y promover los intereses de sus afiliados, y hacer posible, real y efectivo el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo”.

En ese sentido, la Ley N°30709 sustenta que los beneficios obtenidos por la negociación colectiva como causas objetivas que justifican una diferenciación con respecto a los trabajadores no sindicalizados. No obstante, es preciso cuestionarnos ¿qué ocurre con los supuestos de discriminación salarial al interior de los sindicatos?

Al respecto, el Reglamento de la Ley N° 30709 señala:

2.4. Las remuneraciones y beneficios de cualquier otra índole que se soliciten y fijen dentro del procedimiento de negociación colectiva deben respetar los criterios establecidos en la presente norma y no pueden incurrir en prácticas de discriminación directa o indirecta por motivo de sexo.

Asimismo, en la sentencia recaída sobre los Expedientes 0003-2013-PU/TC, 0004-2013-PI/ FC y 0023-2013-PU/TC, que constituye pleno jurisdiccional, el Tribunal Constitucional señaló que los acuerdos que se adopten producto de la negociación colectiva deben estar conforme a derecho y el Estado tiene la obligación de asegurar y garantizar que los convenios colectivos sean vinculantes para las partes en el ámbito de lo concertado conforme dispone el artículo 28.2 de la Constitución (Fundamento 54). Por ello consideramos que el Estado tiene la potestad de intervenir en las negociaciones colectivas entre empleadores y trabajadores. Ello en cumplimiento de un deber constitucional: la protección del derecho a la igualdad y el

derecho a la no discriminación en la gestión de los sistemas remunerativos al interior de las empresas, y sobre todo a la protección de un grupo vulnerable: las mujeres.

Por lo tanto, nuestra posición es que el Estado fiscalice que los beneficios obtenidos por negociaciones colectivas también respeten lo estipulado por la Ley N° 30709 y garantizar de esta manera la igualdad y no discriminación.

En ese sentido, compartimos lo señalado por Vidal Salazar (2018, pág. 441), cuando explica que con la Ley se ha impuesto una limitación a la autonomía colectiva al señalar que los acuerdos adoptados en una negociación colectiva sobre remuneraciones y beneficios deben sujetarse a las disposiciones establecidas en la Ley, evitar prácticas discriminatorias directas e indirectas por motivo de sexo. Asimismo, el citado autor señala, que la importancia de la limitación a la autonomía colectiva radica en que “las reglas salariales aplicables en muchas empresas no tienen su origen solo en la decisión unilateral del empleador, sino también en el ejercicio de la autonomía colectiva de manera conjunta con los sindicatos”.

En conclusión, concordamos con lo señalado por el autor respecto a que la Ley prohíbe “que la negociación colectiva se constituya en una forma de validar decisiones discriminatorias del empleador, o en un instrumento de imposición de medidas de tal naturaleza dirigidas por el mismo sindicato” (pág. 441). En ese sentido, consideramos que es un aporte importante de la norma, pues busca garantizar el respeto del principio- derecho de igualdad y no discriminación en todos los ámbitos de la relación laboral, incluso dentro de los acuerdos que se adopten por negociación colectiva.

3. Tratamiento normativo de la gestión de remuneraciones en la legislación comparada

Según el reporte publicado por el Foro Económico Mundial sobre brechas salariales la brecha global de género tardará más de 200 años en cerrarse. (BBC News Mundial, 2018)

En ese sentido, resulta interesante poder señalar brevemente en el presente trabajo de investigación qué acciones han implementado algunos países para disminuir la brecha salarial y evaluar su aplicación para el caso peruano.

Islandia, es el país que ha ocupado en los últimos años el primer lugar en el Índice de Brecha Global de Género del Foro Económico Mundial (2018), y se ha convertido en la primera nación donde, por ley, las empresas públicas y privadas deben demostrar que ofrecen los mismos salarios a hombres y mujeres en empleos de la misma categoría. Asimismo, cuenta con una ley, que entró en vigor el 01 de enero del 2018, la cual establece que tanto compañías como instituciones con 25 o más empleados deberán obtener un

"certificado de igualdad salarial" que demuestre que pagan lo mismo a sus empleados en roles similares. (BBC News Mundial, 2018)

Esta obligación señala que se debe presentar una auditoria al Centro para la Igualdad de Género, tanto si el resultado es positivo como si es negativo y que las empresas que no cuenten con ella y se encuentren obligadas, se les impondrá multas. Asimismo, la ley también prevé la publicación de los resultados de estas auditorias cada dos años. (Equipo de redacción de Pressenza en Argentina, 2018)

Al respecto consideramos que este tipo de controles externos canalizados a través de auditoras periódicas garantizan la igualdad salarial, sobre todo teniendo en cuenta que todas las empresas serán medidas bajo los mismos lineamientos a fin de obtener el certificado mencionado. No obstante, se deberá analizar en el caso peruano los siguientes aspectos: i) si hay un ente de la Administración Pública que actualmente pueda hacerse cargo de esta materia y emitir este tipo de certificados, ii) si se encuentran capacitados para realizar estas auditorías o se tiene que incurrir en gastos de capacitación al personal, iii) si será un servicio gratuito o tendrá un costo para los empleadores, iv) en caso de tener un costo, si las empresas se encuentran en condiciones de asumirlo, o solo generará más costos laborales.

Por otro lado, en caso de no ser el Estado el encargado de realizar estas auditorias, sino una empresa privada, se deberá analizar de igual manera si las empresas pueden solventar estos costos, y si afecta o no su rentabilidad, toda vez que la idea no es incrementar los costos laborales para los empleadores, sino buscar las medidas adecuadas para garantizar la igualdad salarial, sin que ello signifique perjudicar económicamente a las empresas, pues solo se generaría mayor informalidad.

Por otro lado, tenemos que en el caso de Alemania, existe una Ley de Transparencia, mediante la cual “todo trabajador con contrato en una empresa de más de 200 empleados tiene derecho a preguntar al jefe o al comité de empresa cuánto pagan a las personas que desempeñan una actividad igual o similar”. (Monste, 2019)

En estos casos, es el trabajador quien solicita a la empresa que lo contrata o al comité que la representa, el salario de trabajadores de su mismo nivel. Ello difiere con el caso peruano, en el cual será obligación de la empresa entregar la política remunerativa a todos sus trabajadores desde el inicio de sus labores.

Otros países como Luxemburgo disponen que:

todo negocio con más de 15 trabajadores debe asignar entre su equipo a un delegado de la igualdad, y con más de 150 un comité entre dirigentes y empleados que vigile por el buen hacer de la empresa y el progreso económico en pro de esta materia. (Monste, 2019)

Consideramos que este tipo de obligaciones debe ser tomado en cuenta para el caso peruano, pues con ello garantizamos que las empresas que no llegan a ser fiscalizadas por el Estado, cumplan con garantizar y respetar las igualdades salariales de sus trabajadores, toda vez que habrá un comité cuya única función es garantizar lo mencionado. Es decir, habrá un responsable dentro de la misma empresa que se preocupe por el respeto de la igualdad para todos los trabajadores.

Asimismo, otra de las ventajas de este tipo de obligaciones es que el comité lo conforman los mismos trabajadores, no debiendo incurrir la empresa en gastos adicionales.

En países como Israel, Chipre, Islandia, Lituania y Rumanía, se establece que:

si una empleada denuncia discriminación salarial en su empresa y se demuestra jurídicamente, no sólo se compensará a la denunciante sino a todas las mujeres del mismo entorno laboral que hayan sufrido esa misma diferencia. A la compensación por daños de perjuicio y cambio en sus condiciones del momento, se añade una retribución en concepto de daños morales que, en principio, debería servir para disuadir a los negocios de que esto se produzca en primer lugar. (Monste, 2019)

Dicha práctica actualmente no se aplica en Perú, toda vez que, ante demandas de homologación de sueldos, los jueces resuelven los efectos solo a favor del denunciante, siendo necesario que otros trabajadores que se encuentren en el mismo caso inicien su proceso judicial.

Al respecto, consideramos que cada caso deberá ser analizado de manera independiente a fin de que las autoridades judiciales puedan determinar si existe o no una discriminación y evaluar los descargos que la empresa presente como parte de su derecho de defensa.

En países como Suiza, Alemania, Luxemburgo y Liechtsein, se utiliza el programa Logib, que consiste “en un programa informático y una herramienta política que debe utilizar toda compañía de más de 50 empleados que mediante una serie de registros señala dónde se pueden estar produciendo discriminaciones de género en el mismo puesto”. (Monste, 2019)

Sin embargo, este programa ha resultado no ser demasiado efectivo “toda vez que no ayuda a combatir la brecha que se produce por la diferencia de acceso a los puestos mejor pagados”. (Monste, 2019) Por lo tanto, en base a que los resultados no han sido favorables no recomendamos su aplicación para el caso peruano.

A nivel de Latino América, en Colombia el 29 de diciembre de 2011 se promulgó la Ley N° 1496, por medio de la cual se busca garantizar la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, conforme al interés de erradicar cualquier forma de discriminación

laboral, entre las cuales se incluye la discriminación encaminada a pagar menos por la condición de género.

La Ley N° 1496 busca eliminar cualquier tipo de discriminación en el ámbito de todas las relaciones laborales tanto del sector público como del sector privado; asimismo, busca erradicar cualquier forma de discriminación lo cual incluye pues también la discriminación en materia de retribución laboral, es decir no solamente se limita a una discriminación salarial por género.

En este escenario, la mencionada Ley plantea una serie de criterios técnicos a fin de dar efectivo cumplimiento a sus disposiciones, tales como: a) La naturaleza de la actividad a realizar; b) Acceso a los medios de formación profesional; c) Condiciones en la admisión en el empleo; d) Condiciones de trabajo; e) La igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación; f) Otros complementos salariales.

Por otro lado, en el régimen jurídico colombiano la Ley N° 1496 exige a las empresas la implementación de un sistema de registro de perfiles ocupacionales y asignación de puestos de trabajo dentro de la empresa, el cual, junto con la adopción de los criterios técnicos desarrollados en el artículo 4° de la Ley resultan ser de obligatorio cumplimiento, bajo apercibimiento de la imposición de una multa de carácter pecuniario.

En tal sentido, la labor de fiscalización por parte del Estado es realizada a través del Ministerio de Trabajo mediante la implementación de auditorías a las empresas, cuya selección es de forma aleatoria, tal como lo señala el artículo 6° de la Ley.

Es importante señalar que al ámbito de aplicación de la Ley N° 1496 no se restringe al sector privado, sino que incluye también al sector público; además propugna la eliminación de actos de discriminación directa e indirecta injustificados en la retribución salarial de los trabajadores.

Finalmente vale citar la opinión de Zuñiga (2017, p. 22) sobre la eficacia de la Ley N° 1496 respecto a la eliminación de la brecha salarial en Colombia por motivo de género:

(...) Queda claro que, a la luz de la normatividad colombiana, no puede haber discriminación salarial en materia laboral; tal y como lo indica la norma citada; a trabajo igual, salario igual, pero se debe advertir que, una cosa es lo dispuesto en las normas y otra, la realidad vista, tal y como se expuso en la primera parte del documento, donde se presenta cifras recientes que, demuestran la existencia de diferencias salariales aun cuando se cumplen la igualdad de factores descritos previamente.

Como podemos ver, según el autor antes citado la ley colombiana no ha eliminado la discriminación; es más, señala que a pesar de que los empleadores cumplen la igualdad de los factores de valoración salarial, hay discriminación. En ese sentido, debemos tomar en consideración el caso Colombiano, dado que las obligaciones impuestas en el Perú son similares, por ello debemos analizar si la Ley N° 30709 es suficiente para lograr la igualdad formal y material, o si es necesario la implementación de otro tipo de mecanismos de control, a fin de que no suceda lo mismo que el caso colombiano.

Otro país a mencionar es el caso de Reino Unido, país ubicado en el puesto N° 15 según el Índice de brechas de género, en abril de 2017, el Gobierno promulgó un marco normativo que requiere que los empleadores con más de 250 trabajadores, informen a la Autoridad Laboral Administrativa sobre la brecha salarial al interior de las empresas, a efectos de adoptar medidas para superarla. Las empresas tienen la obligación de brindar información detallada no solo sobre la remuneración básica mensual, sino sobre el pago de bonos, la presencia de las mujeres en cada cuartil salarial. (Foro Económico Mundial, 2018)

En este caso, se busca que, a través de la publicación de la información salarial general de la empresa, crear conciencia sobre la problemática de la igualdad salarial y presión social para que las grandes empresas reduzcan en cada entrega de información salarial el nivel de su brecha salarial. Consideramos que sería interesante crear otro tipo de presiones aparte de las multas, como lo es una presión social, toda vez que, la buena imagen será una característica que siempre busque cumplir una empresa, pues ello les ayuda a posicionarse en el mercado.

De los ejemplos mencionados, podemos concluir que no es necesaria solo la promulgación de normas que regulen obligaciones de los empleadores para garantizar la igualdad salarial, sino que además es necesario implementar medidas de control, auditorias, incentivos, fiscalizaciones que efectivamente verifiquen el cumplimiento de las normativas promulgadas y fomenten la responsabilidad empresarial.

Conclusiones

Primera. Como se observa en el primer capítulo, la discriminación entre hombres y mujeres ha existido desde la época del incanato. Con el transcurso del tiempo, después de años de lucha para alcanzar las mismas condiciones entre ambos sexos, se promulgaron normas con la finalidad de proteger a la mujer y prohibir conductas discriminatorias en todos los ámbitos, sobre todo en el laboral.

En el año 2017, a nivel nacional, el INEI realizó una encuesta de hogares sobre condiciones de vida y pobreza, dicha encuesta dio por resultado que las mujeres perciben menos ingresos que los hombres y que la brecha salarial existente en el año 2017 es del 29%, siendo que las mujeres reciben 19.3% menos de ingresos salariales por factores subjetivos o discriminatorios y solo 0.7% por factores objetivos o características individuales.

Con este último estudio queda evidenciado que aún existe en nuestro país diferencias salariales por discriminación por razones de género.

Segunda. Debido al porcentaje de la existencia de brechas salariales por razones de género existentes en nuestro país, el Estado promulgó la Ley N° 30709 y su Reglamento con la finalidad de imponer medidas específicas destinadas a limitar el poder de dirección del empleador y que este no pueda determinar de manera arbitraria los salarios de sus trabajadores, garantizando el derecho de un salario igual por trabajo de igual valor. Con dicha norma se busca lograr una igualdad formal y material.

Tercera. Antes de la Ley N° 30709 y su Reglamento se observa, tal como se explica en el Capítulo II, que cuando han existido casos concretos de discriminación salarial, los tribunales judiciales y administrativos han resuelto estos casos aplicando la normativa internacional y nacional estableciendo criterios judiciales y administrativos.

Cuarta. Se ha evidenciado en el Capítulo III que si bien la Ley N°30709 y su Reglamento están orientadas a imponer obligaciones a las empresas para erradicar las brechas salariales por razones de género y conseguir de esta manera una igualdad material, esta presenta aspectos que podrían mejorarse o aclararse para una adecuada y efectiva aplicación. Dichos aspectos han sido comentados en el presente trabajo de investigación, tales como: i) la aplicación de la Teoría del valor comparable para lograr una igualdad en todos sus aspectos, ii) el ámbito de aplicación de la norma para el sector público, iii) los costos que significan el cumplimiento de esta norma para las micro, pequeñas y grandes empresas, y por ende la

informalidad laboral que podría conllevar, iv) cómo se debe proceder en los casos de intermediación y tercerización, v) el tratamiento de los pagos de comisiones, vi) el tratamiento en los premios o incentivos, vii) hasta qué punto se puede limitar el poder de dirección de los empleadores.

Quinta. La promulgación de esta norma por parte del Estado significa que existe una preocupación por terminar con esta brecha salarial y consideramos que es un gran avance. Sin perjuicio de ello, sostenemos que no es suficiente, pues no soluciona todo el problema, toda vez que ya ha existido un marco normativo que reguló estos supuestos. En ese sentido, como se evidencia de la legislación comparada, se necesita de aspectos complementarios a los legales, como: i) buenas prácticas empresariales en materia laboral, ii) capacidad del Estado para supervisar, una SUNAFIL fortalecida en números de inspectores y capacitada para detectar estos hechos discriminatorios, iii) procedimientos de determinación y de sanción real a quienes incumplan estas obligaciones, iv) sistema de incentivos tributarios o costos laborales adecuado para la aplicación de la norma, así como fomentar, a través métodos de apoyo, el acceso a nuevos y mejores mercados, a aquellas empresas que cumplan con esta normatividad, v) será necesario realizar evaluaciones periódicas para evaluar la eficiencia de la norma, y vi) finalmente se trata de implementar una correcta gestión pública, no consiste solo en promulgar normas, sino en establecer un sistema coherente que concientice sobre la existencia de una desigualdad entre hombres y mujeres y sobre la importancia de la responsabilidad empresarial para lograr una igualdad de género en todos los aspectos. Toda vez que lograr eliminar las brechas salariales por razones de género, no solo es tarea del Estado, sino es un trabajo de toda la Sociedad.

Referencias Bibliográficas

- Aparicio García-Risco, G. (2014). “La igualdad entre hombres y mujeres en el empleo público laboral”. 111. Universidad de Salamanca, España.
- Balta Varillas, J. (2004). *Materiales Complementarios de Enseñanza del curso de igualdad y no*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- BBC News Mundial. (03 de enero de 2018). BBC. *Cómo funciona la pionera ley en Islandia que obliga a las empresas a pagar lo mismo a hombres y mujeres*. Recuperado el 04 de abril de 2019, de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-42553950>
- Bernales Ballesteros, E. (1997). *La Constitución de 1993: Análisis Comparado* (III ed.). Lima, Perú: ICS Editores.
- Blancas Bustamante, C. (2011). *La cláusula de estado social en la Constitución*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Blume Moore, I. (2018). El nuevo reto que propone la ley de igualdad remunerativa entre varones y mujeres: Tres propuestas para su interpretación y aplicación práctica. *VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 583.
- Castillo Córdova, L. (2007). *Los derechos constitucionales: Elementos para una teoría general*. Lima: Palestra Editores.
- Cerna Barba, M., Estrada Perez de Martos, M., & Godoy Serpa da Fonseca, R. (abril 1997). *Genero y trabajo femenino en el Perú* (Vol. 5). *Rev.latinoam.enfermagem*.
- Chanamé, R. (2004). *Diccionario Jurídico Moderno*. Lima.
- Comisión Europea. (s.f.). *The gender pay gap situation in the EU*. Recuperado el 26 de marzo de 2019, de https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en
- Comité de Derechos Humanos. (1989). Observación General N° 18. *Comentarios generales adoptados por el Comité de Derechos Humanos, No discriminación*.
- Cruz Villalon, J. (2008). *Compendio de Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos.
- Defensoría del Pueblo. (setiembre de 2007). Serie Documentos Defensoriales – Documento N° 2. *Equipo de la Adjuntía para los Derechos Humanos y las Personas con Discapacidad de la Defensoría del Pueblo., Primera edición*. Lima, Perú.
- Equipo de redacción de *Pressenza* en Argentina. (05 de enero de 2018). *Los detalles de la ley islandesa que regula la igualdad salarial entre hombres y mujeres*. Recuperado el 04 de abril de 2019, de <https://www.pressenza.com/es/2018/01/los-detalles-la-ley-islandesa-regula-la-igualdad-salarial-hombres-mujeres/>
- Ermida Uriarte, O. (mayo de 2011). Protección, Igualdad, Dignidad, Libertad y no Discriminación. *Soluciones Laborales*(41).

- Española, R. A. (2014). Diccionario de la lengua española. *Definición de igualdad*, 23. Madrid, España.
- Foro Económico Mundial. (2018). *Índice Global de la Brecha de Género*. Recuperado el 04 de abril de 2019, de <https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global>
- García Toma, V. (s.f). *El derecho a la igualdad*. Lima: Academia de la Magistratura.
- Gutierrez Camacho , W., & Sosa Sacio, J. (2005). *La Constitución comentada*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Huerta Guerrero, L. (2003). El derecho a la igualdad. *Pensamiento Constitucional Año XI*(11), 308-334.
- La Defensoría del Pueblo. ((2014)). *Séptimo Reporte de la Defensoría del Pueblo sobre el cumplimiento de la Ley de Igual de Oportunidades entre Mujeres y Hombre*. Lima.
- Martínez, C., Corominas, A., Coves, A., & Lusa, A. (2001). El Principio de Igualdad de retribución y la valoración de puestos. *II Congreso Internacional de Ingeniería Industrial "Trascendiendo fronteras. Retos y estrategias de la Globalización"*, 1-19.
- Mejía Madrid, R. (s.f.). La igualdad de la remuneración por trabajo de igual valor. *Ius et veritas*, 37, 130.
- Mejía Madrid, R. (s.f.). La igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. *Ius La Revista*(37), 124-131.
- Mercader Uguina, J. (1996). *Modernas Tendencias en la Ordenación Salarial*. España: Aranzadi SA.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2018). *Guía para la Igualdad Salarial*. Recuperado el 15 de marzo de 2019, de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/234787/G_Ig_u_aldad_S.pdf
- Monste, M. (05 de febrero de 2019). *¿Por qué las mujeres ganan menos que los hombres?* Recuperado el 04 de abril de 2019, de <http://www.expansion.com/expansion-empleo/desarrollo-de-carrera/2019/02/05/5c597b50ca474118778b45f6.html>
- Mosquera Monelos, S. (2006g). El derecho a la igualdad y medidas de garantía en el Proyecto de Ley Orgánica de igualdad. *10*, 769-786. Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña.
- Obregon Sevillano, T. (2018). *Manual de relaciones individuales de trabajo*. Perú: Instituto Pacífico.
- Ollero Tassara, A. (1989). *Igualdad en la aplicación de la ley y precedente judicial*. Madrid.
- Organización Internacional de Trabajo. (1996). Obtenido de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>

- Ortega Ortiz, A., Serrano, S., Larrea Maccise, R., & Arjona Estévez, J. (2011). *Herramientas para una comprensión amplia de la igualdad sustancial y la no discriminación*. México .
- Pacheco-Zerga, L. (2003). La protección de la mujer trabajadora en el ordenamiento peruano. *Actualidad Jurídica: información especializada para abogados y jueces*, 120, 13-26.
- Pardell Veá, A. (2004). La igualdad ante la ley. En X. C. Social, *La igualdad ante la ley y no discriminación en las relaciones laborales*. España.
- Pareja, P. (1985). *El sistema educativo*. Lima: UNIFE.
- Pasco Cosmopolis, M. (s.f.). *El Salario: Su protección y garantía*. Perú.
- Pérez Luño, A. (2005). Dimensiones de la igualdad. 22. Dykinson, Madrid.
- Pizarro Días, M. (2006). La remuneración en el Perú. Análisis jurídico laboral. *Gonzales & Asociados*, 23.
- Pizarro, M. (2018). *La remuneración. Enfoque legislativo, jurisprudencial y doctrinario*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Pla Rodríguez, A. (1978). *Los principios del Derecho del trabajo* (segunda ed.). Depalma, Buenos Aires.
- Ramos Quintana, M. (23 de marzo de 2017). *Organización Internacional de Trabajo*. Recuperado el 10 de diciembre de 2018, de https://www.ilo.org/madrid/fow/trabajo-decente-para-todos/WCMS_548593/lang--es/index.htm
- Rubio Correa, M. (1999). *Estudio de la Constitución Política de 1993* . Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad.
- Saéz Lara, C. (2016). ¿Es posible eliminar la brecha salarial de género? En C. Saéz Lara, *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas*. (Vol. I, pág. 97). Laborum S.L.
- Salas Zuñiga, G. (2018). VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social . *Apuntes sobre el derecho a la igualdad salarial en el Perú*, (págs. 538-559). Chiclayo
- Sostenibilidad para todos*. (s.f.). Obtenido de <https://www.sostenibilidad.com/desarrollo-sostenible/brecha-salarial-que-es/>
- Toyama Miyagusuku, J. (2013). *La Libertad Sindical en el Perú: Una Revisión a su Desarrollo*. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/12791/13348>
- Universidad CEU San Pablo. (19 de setiembre de 2018). *La Información*. (Economía, Editor) Obtenido de https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/siete-factores-responsables-de-la-brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres_ryByKilQVEjh58b1QDeE14/

Vidal Salazar, M. (2018). Apuntes sobre la Igualdad salarial y su tratamiento en el ordenamiento peruano: alcances e implicancias para el empleador. *VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*.

Villavicencio, M. (1990). *Breve historia de las vertientes del movimiento de mujeres en el Perú*. Lima: Centro de la mujer peruana Flora Tristán.



Casaciones

Casación Laboral N° 1790-2012-La Libertad.

Casación Laboral N° 16927-2013- Lima.

Casación Laboral N° 16101-2016.

Casación Laboral N° 5831-2017-Lima.

Casación Laboral N° 208-2005-Pasco.

Sentencias del Tribunal Constitucional

Expediente N° 0045-2004-PI/TC.

Expediente N° 2510-2002-AA/TC.

Expediente N° 02861-2010-AA.

Expediente N° 04922-2007-PA/TC.

Expediente N° 05238-2011-PA/TC.

Expediente N° 0008- 2005-AI/TC.

Sentencia N° 0785-2004-PA/TC.

Sentencia N° 0261-2003-AA/TC.

Expediente N° 0003-201 3-PI/TC.

Expediente N° 0004-2013-PI/ TC.

Expediente N°0023-2013-PI/TC.

Resoluciones de Sunafil

Resolución de Intendencia N° 156-2016-SUNAFIL/ILM.

Resolución de Intendencia N° 563- 2015-SUNAFIL/ILM.

Resolución de Intendencia N° 110-2015-SUNAFIL/ILM.

Resolución de Intendencia N°26-2017-SUNAFIL/ILM.