

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



Impacto, desde una perspectiva de género, de la discriminación remunerativa en las pensiones de jubilación del sistema privado de pensiones.

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

AUTORA:

MARINA DEL ROSARIO BARBOZA HURTADO

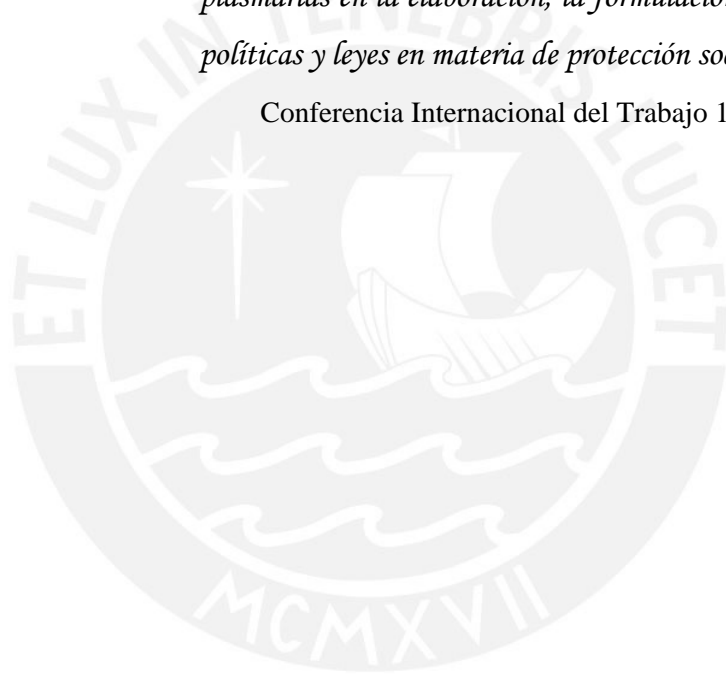
ASESOR:

CÉSAR JOSÉ GONZÁLES HUNT

2021

“Lograr la igualdad de trato y la no discriminación requiere también reconocer y atender las necesidades especiales, y plasmarlas en la elaboración, la formulación y la aplicación de políticas y leyes en materia de protección social”

Conferencia Internacional del Trabajo 108.a Reunión, 2019



DEDICATORIA

Para quienes son luz en mi vida como Maximina y Fernando,
esas voces con acento de ternura y sabiduría infinita
que guiaron mi camino
y aunque ahora no están a mi lado,
desde el cielo cuidan siempre de mí.
Y mi abuelita Elenita, aquella mujer llena bondad,
dulzura infinita, una incomparable memoria y
gran sentido del humor.

A mis padres Jesús y Norberto,
por su amor y su apoyo incondicional.
Y a toda mi familia que son lo mejor,
lo más valioso que Dios me otorgó.

AGRADECIMIENTO

Dios, gracias por darme la vida, bendecirme y darme una familia maravillosa, que me inspiró en todo momento para que se haga realidad este sueño tan anhelado. Con su ejemplo de hogar donde prevaleció siempre la igualdad entre varón y mujer; donde mi madre y mis abuelitas Elenita y Maximina, me demostraron -con su ejemplo- la inmensa capacidad que poseen las mujeres de desarrollarse en el mundo laboral.

Asimismo, agradezco inmensamente a mi asesor: el Doctor César Gonzales Hunt, de quien pude aprender más sobre este derecho humano fundamental como es el Derecho a la Seguridad Social. Es por su sapiencia, su alta calidad académica y gran calidad humana que lo recordaré siempre con júbilo por haber guiado mi investigación.

De igual forma, guardaré como mi mayor tesoro mi paso por la Pontificia Universidad Católica Del Perú en la Maestría de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, donde tuve el honor de ser alumna del gran maestro Javier Neves Mujica, quien -con su sencillez- me orientó para la realización de mi tesis de pregrado. Precisamente, vivirá siempre en mi memoria, aquel día que -amablemente- me brindó la entrevista que iba a definir mi rumbo.

Finalmente, gracias a cada uno de mis compañeros, pues -realmente- estar en clases con ellos era salir dichosa de tanto conocimiento compartido.

RESUMEN

En la presente tesis se analizó cómo es que los efectos de la discriminación remunerativa basada en el género pueden llegar a impactar y ser derivados en las pensiones de jubilación del Sistema Privado de Pensiones que perciben las personas luego de su vida activa.

En ese sentido, es preciso enfatizar que se ha estudiado ampliamente la desigualdad de ingresos de varones y mujeres en el mercado laboral, relacionada estrechamente con la división sexual del trabajo, la desigual distribución de las responsabilidades familiares, entre otros factores, concluyéndose que los roles o estereotipos de género son determinantes para la presencia de discriminación remunerativa en las entidades empleadoras.

Sin embargo, la discriminación de ingresos que se observa en el mercado laboral persiste en la percepción de las pensiones de jubilación del Sistema Privado de Pensiones. Pues, como sabemos, el Sistema Privado de Pensiones está fundado bajo un modelo de contribuciones o aportes ligados a las remuneraciones. Entonces, si tenemos en cuenta que el mercado laboral presenta discriminación remunerativa, es posible que dicha discriminación se vea reflejada luego en la percepción de las pensiones de jubilación; en otras palabras, la discriminación de ingresos de varones y mujeres en su vida laboral activa se mantiene en su vida pasiva.

Bajo esa perspectiva de discriminación de ingresos derivada en las pensiones de jubilación del Sistema Privado de Pensiones, se plantearon diversas medidas para brindar un trato equitativo en las pensiones de jubilación.

Palabras Claves: Jubilación, Género, Discriminación Remunerativa, Sistema Privado de Pensiones.

ABSTRACT

This thesis analyzed how the effects of gender-based remuneration discrimination can impact and be derived in retirement pensions from the Private Pension System that people receive after their active life.

In this sense, it must be emphasized that the inequality of income of men and women in the labor market has been extensively studied, closely related to the Sexual Division of Labor (SDL), the unequal distribution of family responsibilities, among other factors, concluding that gender roles or stereotypes are decisive for the presence of remunerative discrimination in employing entities.

However, the income discrimination observed in the labor market persists in the perception of retirement pensions from the Private Pension System. Well, as we know, the Private Pension System is founded on a model of contributions or contributions linked to remuneration. Consequently, if we consider that the labor market presents remunerative discrimination, such discrimination may later be reflected in the perception of retirement pensions; in other words, the discrimination of income of men and women in their active working life is maintained in their passive life.

Under this perspective of income discrimination derived from retirement pensions of the Private Pension System, various measures were proposed to provide equitable treatment in retirement pensions.

Keywords: Retirement, Gender, Remuneration Discrimination, Private Pension System.

ÍNDICE

CARÁTULA.....	1
DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO.....	4
RESUMEN.....	5
ABSTRACT.....	6
ÍNDICE.....	7
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	8
ÍNDICE DE CUADROS.....	9
INTRODUCCIÓN.....	10
Capítulo I: DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA: Una Cuestión de Género.....	12
1.1. Factores determinantes de la discriminación Remunerativa.....	14
1.1.1. ¿Los roles de género inciden en la división sexual del trabajo?.....	14
1.1.2. Dedicación a las responsabilidades familiares.....	20
1.2. Panorama actual de la discriminación remunerativa.....	27
1.2.1. Datos estadísticos de la discriminación remunerativa en el mundo.....	27
1.2.2. Datos estadísticos de la discriminación remunerativa en el Perú.....	35
Capítulo II: TRATAMIENTO LEGAL DE LA IGUALDAD REMUNERATIVA.....	41
2.1. Normas e instrumentos internacionales que reconocen y promueven la igualdad remunerativa.....	41
2.1.1. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales – Protocolo de San Salvador.....	42
2.1.2. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales...41	
2.1.3. Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo – Convenio sobre igualdad de remuneración.....	42
2.1.4. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés)...43	
2.2. Tutela de la igualdad remunerativa en el ordenamiento jurídico peruano.....	45
2.2.1. Ley N° 30709 - Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.....	47
2.2.2. Decreto Supremo N° 002-2018-TR - Reglamento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.....	49
2.2.3. Guía para la Igualdad Salarial.....	52
2.2.4. Fiscalización de la igualdad en materia remunerativa.....	55
2.3. La igualdad remunerativa en el Derecho Comparado.....	58
Capítulo III: REPENSAR LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN EN EL SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES BAJO UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	62
3.1. La pensión de jubilación un auténtico derecho fundamental que debe ser gozado con dignidad.....	62
3.1.1. La Pensión de Jubilación.....	62
3.1.2. Sistemas de Jubilación.....	65
3.1.3. Sistema Privado de pensiones.....	70
3.2. El impacto de la discriminación remunerativa en las pensiones de jubilación	

del sistema privado de pensiones.....	73
3.2.1. Contribución y capitalización individual de los fondos privados de pensiones bajo la transversalidad de género.....	78
3.2.2. Desigualdades en el goce de las prestaciones de las pensiones de la jubilación.....	85
3.3. Medidas para brindar un trato equitativo en las pensiones de jubilación.....	89
3.3.1. Transversalidad de género en las contribuciones y capitalización individual de las pensiones.....	90
3.3.2. Posibilitar al Sistema Privado de Pensiones la compensación de discontinuidades en las aportaciones por razón de responsabilidades familiares.	92
3.3.3. Desterrar la aplicación de tablas actuariales que distingan la expectativa de vida de varones y mujeres.....	95
CONCLUSIONES	98
BIBLIOGRAFÍA	100

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: América Latina (promedio ponderado de 18 países): empleo según nivel de productividad de los sectores de actividad, alrededor del 2014.....	18
Gráfico 2: América Latina (promedio ponderado de 18 países): empleo según nivel de productividad de los sectores de actividad, 2017.....	20
Gráfico 3: Población en Edad de Trabajar (PET) Según condición de actividad laboral 2017 – Porcentaje.....	22
Gráfico 4: Composición de la actividad doméstica no remunerada. PERÚ: Promedio de horas a la semana que la población de 12 años y más dedica a las actividades domésticas no remuneradas por sexo, 2010.....	24
Gráfico 5: Penalizaciones salariales por maternidad 2018.....	26
Gráfico 6: Países con 20% o más de disparidad de remuneración por motivos de género; OIT; años más recientes.....	29
Gráfico 7: América Latina (promedio ponderado de 17 países): distribución de la población de 15 años o más según niveles de ingreso con relación al salario mínimo, alrededor de 2014.....	30
Gráfico 8: América Latina (promedio ponderado de 18 países): Salario medio de las mujeres asalariadas urbanas de 20 a 49 años que trabajan 35 horas o más por semana respecto del salario de los hombres de iguales características, según años de escolaridad, 1990 y 2014.....	32
Gráfico 9: América Latina (promedio ponderado de 18 países): salario medio de las mujeres asalariadas urbanas de 20 a 49 años que trabajan 35 horas o más por semana respecto del salario de los hombres de iguales características, entre 2002 y 2017. (En porcentajes).....	33
Gráfico 10: Brecha de género en ingresos laborales no explicada según grupos de edad en América Latina, 2017.....	34
Gráfico 11: Brecha de género en ingresos laborales no explicada según dedicación semanal en América Latina, 2017.....	34
Gráfico 12: Diferencias porcentuales de ingresos entre hombres y mujeres en el servicio civil peruano, entre 2008 y 2017.....	35
Gráfico 13: Porcentaje de la brecha salarial en los sectores público y privado peruanos,	

expresadas en porcentajes.....	36
Gráfico 14: Diferencia según rango de remuneraciones de los trabajadores y trabajadoras del sector privado, en el año 2018.....	40
Gráfico 15: Instrumentos internacionales que reconocen y promueven la igualdad remunerativa en el tiempo.....	44
Gráfico 16: Brecha salarial en el Perú y su evolución a los largo de diez años.....	53
Gráfico 17: Proceso de implementación de medidas de igualdad salarial dentro de las organizaciones.....	54
Gráfico 18: Tutela de la igualdad remunerativa al interior del ordenamiento jurídico peruano en el tiempo.....	58
Gráfico 19: PERÚ: PEA Ocupada con Acceso a Protección Social en Pensiones, Según Tipo de Sistema de Pensión, 2004-2017.....	70
Gráfico 20: Proporción de personas que reciben pensiones de jubilación a partir de la edad legal de jubilación, por sexo, y brecha entre los montos de las prestaciones de mujeres y hombres en 17 países de América Latina: (En porcentajes).....	75
Gráfico 21: Personas de 65 años y más que reciben pensiones y jubilaciones contributivas, según sexo y brecha de ingresos entre hombres y mujeres en América Latina (16 países).....	77
Gráfico 22: Cobertura contributiva de pensiones en Perú: Cotizantes como proporción de la población ocupada, según sexo (años 2008, 2013 y 2018).....	81
Gráfico 23: Porcentaje de Afiliados y aportantes al Sistema Privado de Pensiones 2018.....	82
Gráfico 24: Impacto de la inequidad de género en las pensiones de jubilación, percibidas en el Sistema Privado de Pensiones.....	86
Gráfico 25: Impacto de la discriminación remunerativa en las pensiones de jubilación del Sistema Privado de Pensiones.....	88

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Títulos diferentes para el mismo trabajo.....	16
Cuadro 2: Promedio de remuneración (Nuevos Soles) de trabajadores en el Sector Privado por meses según sexo, en el año 2018.....	38
Cuadro 3: Estructura del Sistema de Pensiones del Perú.....	67
Cuadro 4: Tasa de Afiliación a un Sistema de Pensiones Según Categoría Ocupacional (2017).....	69
Cuadro 5: Modalidades de pensión.....	72
Cuadro 6: Mujeres y hombres ocupadas/os que aportan al sistema de pensión, según área de residencia, 2008 – 2018.....	80
Cuadro 7: Medidas para brindar un trato equitativo y para reducir la brecha de género en las jubilaciones del Sistema Privado de Pensiones.....	96

INTRODUCCIÓN

En nuestra sociedad peruana la discriminación hacia las mujeres tiene diversos matices y está presente durante casi todo nuestro ciclo de vida, incluso tiene una fuerte presencia en el ámbito laboral, pues si hacemos memoria, recordaremos que al momento de buscar un empleo a muchas de nosotras probablemente nos pasó que en los anuncios nos chocamos con que se requiere a operarios, choferes, o simplemente a trabajadores varones, a alguna de nosotras nos pasó que cuando postulamos a trabajo muy al margen de los conocimientos esperados para el puesto, se nos preguntó si tenemos hijos, pareja o si pensamos formar una familia, y bueno si logramos superar la temida entrevista de trabajo, a cuantas de nosotras se les hizo difícil acudir a alguna capacitación programada fuera de horario ya que sus responsabilidades familiares muchas veces no se lo permiten, o incluso dentro de sus centros de trabajo se sintieron acosadas por alguno de sus compañeros, muchas de nosotras pese a realizar trabajos de igual valor que nuestros compañeros varones, recibimos un trato remunerativo diferenciado, otras fueron víctimas de despidos por su sola condición de estar en estado de gestación, desencadenando con ello un sin número de procesos judiciales. Todo lo referido anteriormente probablemente le pasó a alguna de nosotras que optamos o tenemos un trabajo formal, pero no nos detuvimos a pensar en cuál es el porcentaje de mujeres inmersas en la informalidad laboral o que simplemente son invisibilidades por las estadísticas ya que realizan trabajos domésticos o de cuidado para su familia.

Y si solo abordamos uno de los artistas mencionados de discriminación, referente a la remuneración, encontraremos los primeros esfuerzos por parte de nuestra legislación para proscribirla, lo que representa un avance por parte del Estado al prohibir la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

No obstante, se ha dicho poco con respecto a las consecuencias que genera la discriminación remunerativa en el sistema de seguridad social especialmente en la dimensión vinculada a las pensiones de jubilación, ya que, a lo largo de su vida laboral, las mujeres enfrentamos tratos desiguales que no permiten equiparar sus remuneraciones a las de sus compañeros varones, nosotras nos enfrentamos a altas tasas de inactividad debido a la permanencia en el hogar para cubrir responsabilidades familiares y realizando un trabajo doméstico no remunerado, que redonda en amplias lagunas de cotización al sistema de

seguridad social, así no realizamos un aporte equitativo a nuestros fondos de pensiones, lo cual genera un gran impacto para nuestras prestaciones de seguridad social, deviniendo en la inefable consecuencia es que al momento de la jubilación nos encontremos con que la discriminación que vivimos durante todo nuestro ciclo laboral, se refleja en pensiones de jubilación ínfimas.

Siendo así, resulta primordial que los sistemas de protección social se encuentren a la vanguardia de lo que viene desarrollándose actualmente en el mundo del trabajo con respecto a las particularidades del rol de la mujer en el mercado laboral, toda vez que la mujer, generalmente, ha venido desempeñando su actividad laboral en trabajos que no se encuentran cubiertos por la seguridad social (trabajos a tiempo parcial, trabajos ocasionales o desarrollados en la economía informal).

Es por ello que el presente trabajo de investigación pretende como primer punto abordar la discriminación remunerativa bajo una perspectiva de género, apoyándonos de la sociología para buscar algunos factores determinantes, y también mediante la estadística, mostrar el panorama actual de la desigualdad remunerativa, tanto en nuestro país como en otros países del mundo.

Como segundo punto se abordará el tratamiento legal de la igualdad remunerativa que nuestro Estado ha reconocido como un derecho, mediante la legislación nacional, los tratados internacionales, así también se abordará la legislación comparada, a fin de contrastarla con nuestra realidad, viendo así los aspectos positivos que algunos países contemplan.

Un punto central para esta investigación, es el contenido del capítulo tercero donde se realizará un análisis del impacto de la discriminación remunerativa en la seguridad social, específicamente en tema de pensiones de jubilación, lo cual forma parte del capítulo final donde no solo se tomará en cuenta el impacto, sino también se plantearán posibles alternativas de solución.

CAPÍTULO I

DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA: UNA CUESTIÓN DE GÉNERO.

La Organización Internacional del Trabajo, desde su creación siempre centró su atención en constituir a la no discriminación y la promoción de la igualdad como principios fundamentales que sustentan la labor de dicha institución, los mismos que se materializan en diversos convenios y recomendaciones orientados a mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las personas y promover la igualdad en el lugar de trabajo para todos los trabajadores.

En ese sentido, mediante el Convenio 111 Organización Internacional del Trabajo define a la discriminación 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”. Así también, el Informe del Director General de la Conferencia Internacional del Trabajo (2007) enunció que por discriminación se entiende todo trato diferenciado y menos favorable a determinadas personas por las razones antes mencionadas, que no guarda relación con sus capacidades desplegadas en sus puestos de trabajo.

Al respecto, se puede citar ejemplos tales como: que a una persona profesionalmente calificada, pero miembro de un grupo religioso minoritario, se le deniega un empleo. Asimismo, es una manifestación de discriminación cada vez que un trabajador migrante cobra un salario inferior al de un trabajador nacional por un empleo idéntico. También es víctima de discriminación la enfermera o la radióloga que desempeña un trabajo de igual valor al de un técnico paramédico, pero que percibe una remuneración inferior. Este último ejemplo se configura dentro de lo que se denomina como discriminación remunerativa, tema que será desarrollado a fondo más adelante.

Con relación a la discriminación, esta puede manifestarse en dos modalidades: directa o indirecta. Así lo establece el Informe del Director General de la Conferencia Internacional del Trabajo (2007), cuando refiere que la discriminación: “es directa cuando las normas, prácticas y políticas excluyen o dan preferencia a ciertas personas por el mero hecho de pertenecer éstas a un colectivo específico”. Se encuentran algunas manifestaciones de este tipo de discriminación en los anuncios de empleo en los que se

excluye la candidatura de las personas mayores de una edad específica, o cuando las oficinas de recursos humanos exigen a sus trabajadoras realizarse pruebas de embarazo periódicas con el fin de no contratar a las candidatas embarazadas o incluso de despedir a las empleadas que están en estado. Hay discriminación también, cuando las empresas exigen a sus trabajadoras que cumplan cierto período de servicio antes de quedar embarazadas.

En cambio, el segundo tipo de discriminación es la indirecta y se manifiesta cuando ciertas prácticas o normas que dan la apariencia de neutralidad, pero tienen efectos desproporcionados en uno o más colectivos, y ello sin justificación alguna. Como ejemplo tenemos cuando en el centro de trabajo se organizan cursos de formación y estos se programan fuera del horario de trabajo, los fines de semana o en horas tardías. Esta programación de capacitación generará la exclusión de aquellos trabajadores que, a pesar de tener interés en asistir, no pueden hacerlo porque tienen que atender sus responsabilidades familiares. Cabe señalar que dicha exclusión podría además, comprometer a futuro sus perspectivas de carrera, ascenso o acceso a puestos directivos.

Ahora bien, para centrarnos en la discriminación remunerativa, antes mencionada, es preciso señalar que la existencia de esta discriminación en la remuneración entre varones y mujeres no es tema nuevo, ya que como afirman Yamada, Lavado, & Velarde (2013) este era un tema recurrente a lo largo de los años. En ese sentido, refieren que la discriminación remunerativa es una dinámica universal que ocurre en todos los países del mundo, con ciertas particularidades dependiendo del orden social - económico o el contexto histórico - cultural propios de cada región.

Por otro lado, Henríquez & Riquelme (2011) mencionan que, históricamente, desde que las mujeres hicieron su ingreso al mercado laboral su salario era considerado como “secundario” o complementario frente al sueldo de los varones, quienes eran los jefes del hogar y sobre ellos recaía el rol proveedor. Dichas razones fueron suficientes para que su salario sea el destinado a satisfacer el grueso de las necesidades del hogar, lo que generaba la creación de un círculo vicioso de trabajos mal remunerados, conforme como acotan Oelz, Olney, & Tomei (2013) ya que se terminaba justificando el salario inferior que percibían las mujeres.

Es sumamente pertinente resaltar que la referida desigualdad remunerativa tiene

lugar cuando el criterio de diferenciación del salario no es la naturaleza del trabajo sino el género de la persona que lo ejecuta, como bien lo señala el Director General del Organización Internacional del Trabajo (2003).

Ante esta la desigualdad remunerativa y su expresión mediante la brecha salarial que pasaré a evidenciar en cifras y a profundidad más adelante, surge la innegable necesidad de mencionar lo enunciado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018) e instar a toda la sociedad a comprometerse con la eliminación de la discriminación en el empleo, ya que vulnera la dignidad de las mujeres en distintos ámbitos tales como: el plano individual, ya que perjudica su bienestar restringiendo su libertad; en el plano económico, afectando el crecimiento y la productividad empresarial ya que se desaprovecha las capacidades que las mujeres pueden aportar al proceso productivo; en el ámbito social, evitando el ejercicio efectivo de la ciudadanía pues perjudica la unión de la comunidad y la estabilidad política y la estabilidad política.

1.1. Factores determinantes de la Discriminación Remunerativa

La referida discriminación remunerativa, tiene su origen en determinadas circunstancias que permiten colocar a las mujeres en posiciones de desventaja con relación a los varones en los centros de trabajo. Se manifiesta en la no percepción de iguales remuneraciones a pesar de desarrollar trabajos de igual valor. Algunos factores que determinan la discriminación remunerativa son:

1.1.1. ¿Los roles de género inciden en la división sexual del trabajo?

La Organización Internacional del Trabajo (2013) refiere que, la incorporación a gran escala de la mujer en el mercado del trabajo ha resultado ser en América Latina y el Caribe “uno de los fenómenos más significativos en las últimas décadas”, el cual, en palabras de la Organización Internacional del Trabajo (2018), pasó a manifestarse como una tendencia estructural y de largo plazo. Esto queda en evidencia ya que en el año 2013 había 100 millones de mujeres en la fuerza laboral de la región y, cuatro años después, para el año 2017, se contaba con 117 millones de trabajadoras.

No obstante, las mujeres que lograban ser parte de la fuerza laboral, desempeñaban trabajos de menor relevancia en comparación con los hombres, obteniendo remuneraciones inferiores a las de los varones.

El origen de estos hechos se debería, tal como señala Serrano García (2008), a una concepción inapropiada de la identidad profesional del personal femenino, que es fruto de la manera en la que se articula el proceso de identidades en el ámbito social privado, principalmente en el interior de la familia, y en el campo del desarrollo profesional. Así pues, siguiendo al precitado autor, los trabajos u ocupaciones de menor importancia y remuneración que desarrollan las mujeres se relacionan particularmente con tres aspectos:

- (i) El rol o la identidad conferida por la sociedad al género femenino,
- (ii) El papel otorgado a las mujeres en el ámbito laboral profesional por los llamados protagonistas del mercado del trabajo, y,
- (iii) La propia autoidentificación que manifiestan las mujeres en los ámbitos anteriores.

Referente a los roles asignados a cada género, Hurtado La Rosa (2009), señala que es de suma importancia tomar en cuenta que nuestra sociedad le asigna identidades y define la relación entre los géneros a partir de la identidad construida que tiene como materia prima la experiencia vivida y los roles asignados social y culturalmente. Considera que se constituyen mediante representaciones psíquicas inconscientes femeninas y masculinas que van a envolver a una persona dentro de una identidad, registrándose así la conexión entre la construcción de una identidad determinada como “performance” dentro del ámbito laboral, la pareja, la familia, con los hijos, las amistades.

Al respecto, la investigación realizada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social de España (2006), publicada por la Dirección General del Empleo del Ministerio de Trabajo, identificó cinco factores que influyen en la discriminación de la mujer en el mundo del trabajo: invisibilidad del decir y hacer de las mujeres, educación y formación segregadora, contenidos sexistas en medios de comunicación y publicidad, ciclos de vida diferenciales y empleo, asignación de espacios, tiempos y trabajos limitadora; infravaloración de saberes y habilidades de las mujeres, dependencia económica, subordinación y falta de autonomía.

Actualmente aún es cierto lo afirmado anteriormente y guarda sentido con la afirmación realizada por el Instituto Nacional de Informática y Estadística (2011)

que acota, si tenemos en cuenta que la división sexual del trabajo es un concepto que está fuertemente asociado “a las funciones reproductivas y a las construcciones sociales que distinguen culturalmente a hombres y mujeres”. De esta manera, se ha asignado una valoración distinta para el trabajo de hombres y mujeres.

La referida valoración de los puestos de trabajo, se pone de manifiesto cuando diversas actividades productivas pueden recibir títulos distintos dependiendo del género de la persona que lo realiza. Así vemos en el Cuadro 1, elaborado por la Organización Internacional del Trabajo, un listado de los distintos títulos o denominaciones que reciben los puestos de trabajo, los cuales obedecen al género de la persona que realiza el trabajo, así tenemos que cuando un varón realiza actividades culinarias es llamado chef y a una mujer cocinera, de igual modo tenemos al hombre que realiza actividades de limpieza es llamado conserje, mientras que a su par femenino se la llama limpiadora, también se observa que el puesto de trabajo del varón que realiza actividades de asistencia en los vuelos recibe la denominación de auxiliar de vuelo, mientras que a su compañera que desempeña la misma labor es llamada azafata. Estas denominaciones, de cierto modo denotan una mayor distinción por las labores desempeñadas por varones, pese a ser las mismas, la única diferencia es el género, diferencia subjetiva, que va más allá de la capacidad de cada trabajador. Y bajo esas circunstancias el chef gana una remuneración superior a la de la cocinera, repitiéndose este patrón en cada una de las ocupaciones que figuran en el listado siguiente.

Cuadro 1

Títulos diferentes para el mismo trabajo.

Título masculino	Título femenino
Comercial	Asistente de ventas
Subgerente	Asistente del gerente
Técnico	Operadora
Gestor de información	Bibliotecaria
Director de oficina	Supervisora de mecanografía
Sastre	Costurera
Auxiliar de vuelo	Azafata
Asistente personal	Secretaria
Administrador	Secretaria
Chef	Cocinera
Conserje	Limpiadora

Fuente: OIT (2013). Igualdad salarial: Guía introductoria. Ginebra: Centro Internacional de Formación de la OIT. Página 23.

Ahora bien, la Organización Internacional del Trabajo (2013) en estudios pormenorizados acerca de la división laboral por sexo, ha señalado que en América Latina y el Caribe se está registrando: “un nivel relativamente alto de segmentación ocupacional por sexo, que disminuye a un ritmo muy lento”, la referida segmentación contribuye para que subsistan las brechas de género en términos de salarios, y de cantidad y calidad de empleo.

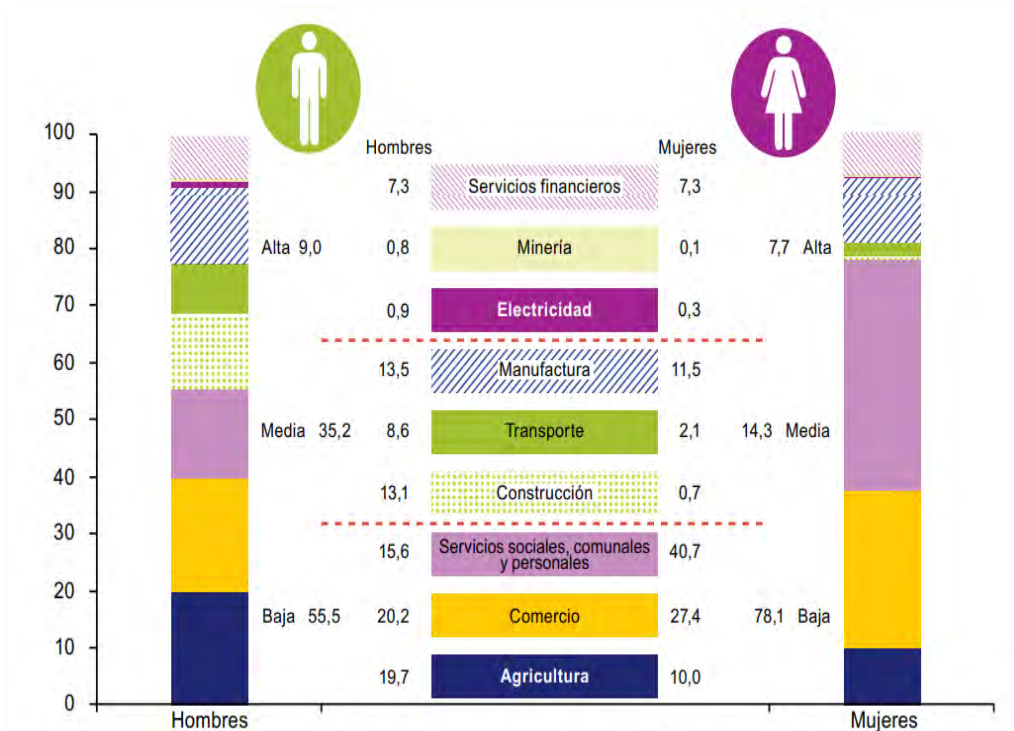
El documento “Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible”, elaborado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL (2016), señaló señalado que con relación a nuestra región se encontró que el 78,1% de las mujeres que son parte de la fuerza laboral se desempeñan en los tres sectores definidos como de baja productividad, es decir en agricultura, comercio y servicios sociales, comunales y personales, mientras que aquí encontramos tan solo a un 55,5% de varones que desarrollan estas actividades.

En las actividades de productividad media, tales como construcción, transporte y manufactura, está presente el 14,3% de la fuerza laboral femenina, frente al 35,2% de varones que prestan sus servicios para las actividades antes mencionadas, donde en la actividad de construcción es casi nula la presencia de trabajadoras ya que en su mayoría estos trabajos vienen desarrollados en su totalidad por varones.

Y en las actividades de alta productividad tales como: servicios financieros, minería y electricidad, encontramos 7,7% de mujeres que prestan sus servicios para estas labores, frente a un 9,0% del total porcentual de varones inmersos en la fuerza laboral, tal como se puede observar en el siguiente gráfico:

Gráfico 1

Promedio ponderado de 18 países de América Latina del empleo según nivel de productividad de los sectores de actividad, alrededor del 2014.



Fuente: Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

No obstante, una vez expuesta la data del año 2014, corresponde hacer un comparativo histórico frente a la data recogida del año 2017, donde la misma fuente, Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL, realizó un estudio estadístico con las mismas variables, de donde se puede observar el porcentaje de personas que realizan actividades consideradas como de productividad baja, tales como agricultura, comercio y servicios sociales, comunales y personales, es aquí donde hay un porcentaje superior de mujeres con relación a los varones que prestan su fuerza laboral, ello en porcentajes de 77,5% de mujeres y 55,2% de varones; sin embargo haciendo el comparativo con las cifras extraídas en el año 2014, tenemos que disminuyó en un 0,6% ya que en el 2014 las mujeres eran en un porcentaje de 78,1% y en el 2017 encontramos un

porcentaje de 77,5%, un monto ínfimo de disminución si tenemos en cuenta que el total es del 100%.

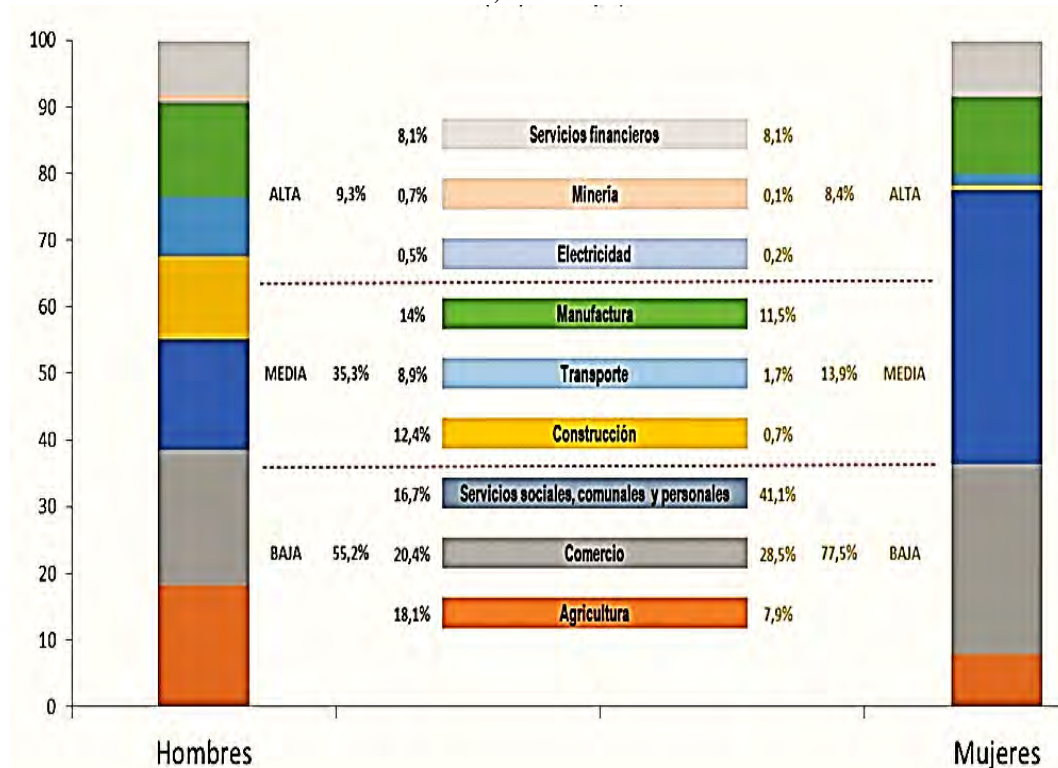
En cuanto a la productividad media, donde encontramos a los sectores como: manufactura, transporte y construcción, en el comparativo del año 2014 al 2017 tenemos también una disminución porcentual del 0,4% en cuanto a las mujeres que desarrollan este tipo de actividades productivas, ya que el 2014 la fuerza laboral femenina era del 14,3%, mientras que en el 2017 es de 13,9%.

Y en las actividades que generan productividad alta, es decir donde las remuneraciones son sumamente cuantiosas y donde figuran actividades tales como: servicios financieros, minería y electricidad, tenemos aquí una cifra alentadora, ya que aquí notamos un aumento en un 0,7%. Es decir, en el año 2014 tan solo se encontraba al 7,7% de mujeres prestando sus servicios para estas actividades; sin embargo, en el año 2017 había un 8,4% de mujeres trabajando en estas actividades de producción alta, lo mismo que significa que ahora hay un 0,7% de mujeres que tienen la posibilidad de generar ingresos más altos, por el sector productivo en el que se desarrollan.

Encontrando incluso que en los servicios financieros los porcentajes están igualados en 8,1% tanto de varones como de mujeres. Por otro lado, aún persiste una resistencia en el ingreso de mujeres es en el sector minería donde hay tan solo el 0,1% de mujeres al igual que el año 2014, mientras que en electricidad el porcentajes de la fuerza laboral femenina ha disminuido un 0,1% en relación a las cifras halladas en el año 2014, pues en el 2017 se verifica que el 0,2% de la fuerza laboral es femenina, frente al 0,5 % de varones, cifra que también presenta disminución, razón por la cual me animaría a decir que ello podría obedecer a una tendencia propia del sector, y distaría un poco de los roles de género que repercuten en muchos caso en relación a las actividades productivas que las personas realizan.

Gráfico 2

Promedio ponderado de 18 países de América Latina: empleo según nivel de productividad de los sectores de actividad, 2017.



Fuente: Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

Así, la segregación laboral por motivo de género provoca la contratación de mujeres en determinados empleos, ocupaciones y sectores, aumentando la probabilidad de que se minusvalore su trabajo en comparación con los trabajos desempeñados mayoritariamente por hombres. En ese sentido, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (2013) afirma que los prejuicios históricos relacionados con la función de las mujeres en la sociedad, ligado a los estereotipos sobre las aspiraciones, preferencias, capacidades, habilidades e idoneidad de las mujeres en lo que respecta a determinados tipos de trabajos, han aportado a la segregación por razones de género en el mercado laboral.

1.1.2. Dedicación a las responsabilidades familiares

Dentro de la familia, conforme lo menciona el séptimo considerando de la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 6572-2006, se genera un espacio fundamental para el desarrollo integral de cada uno de sus miembros, la transmisión de valores, conocimientos, tradiciones culturales y un lugar que permite el encuentro intra e intergeneracional, pues es el agente primordial del desarrollo social. Y en palabras de Ribeiro Ferreira (2004), la familia es un espacio privilegiado para la vida privada de todas las personas, por ser la forma básica de división del trabajo.

También es cierto que al interior de la familia se generan las responsabilidades familiares producto de satisfacer la confluencia de necesidades preexistentes o que se crean con el tiempo.

Siendo así, según precisa Kurczyn Villalobos (2009), a lo largo del tiempo solía identificarse a los varones como titulares de obligaciones y compromisos ligados a cumplir una función de proveedores, mientras que las mujeres, eran las encargadas de las actividades domésticas relacionadas a: cocinar, limpiar el hogar, cuidar a los hijos y/o familiares discapacitados o ancianos, ocuparse de las vestimentas, inclusive se les encargaba el cuidado de animales domésticos; y, se consideraban estas funciones como inherentes a su biología.

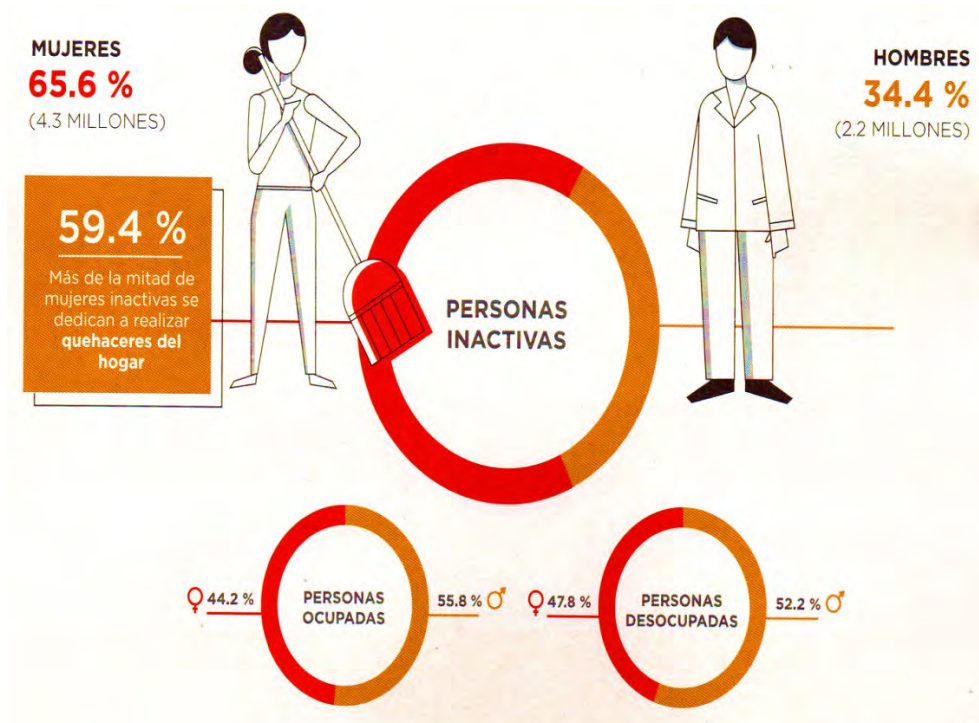
Sin embargo, la Organización Internacional del Trabajo (2008) enuncia que, dichas responsabilidades no son exclusivas de las mujeres y considerarlas de ese modo constituye un acto de discriminación contra ellas.

Ya que, no obstante que en la actualidad hay una incorporación masiva de las mujeres a la Población Económicamente Activa compartiendo con los varones el tiempo de trabajo remunerado fuera del hogar, no existe una corresponsabilidad familiar, tampoco en nuestro país, como en muchos otros, no se ha generado una redistribución de las responsabilidades familiares. Generando así que este trabajo doméstico no remunerado siga siendo invisible y sin ninguna valoración social hasta excluido de las estadísticas, pese a la gran carga horaria dedicada a este tipo de actividades se considera a las mujeres como “inactivas”, se da a conocer en el Gráfico 3. En este gráfico se presenta una alarmante cifra de 59.4 % de mujeres a las que se las considera inactivas, penalizándolas porque dedican su

tiempo a desempeñar responsabilidades familiares, tareas de cuidado y las asociadas a los quehaceres que equivalen a trabajo no remunerado.

Gráfico 3

Población en Edad de Trabajar (PET) según condición de actividad laboral 2017 – Porcentaje.



Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza 2017.

Pese a lo señalado, gracias al estudio estadístico en relación al uso del tiempo, que integran la Encuesta Nacional de Uso de Tiempo realizada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática, realizado el año 2010, se demuestra de manera fehaciente una realidad con mayor detalle. El mencionado estudio evidencia que muchas veces al interior de los hogares se refuerzan prácticas históricas que conllevan a inequidades de género en cuanto a la distribución de las tareas a realizar. Estas tareas, relacionadas principalmente al cuidado de hijos o adultos mayores o cualquier tipo de familiar que requiera de cuidado, recaen desproporcionadamente sobre las mujeres, reforzando la creencia en nuestro país que este tipo de responsabilidades son inherentes a las mujeres, las que, se supone, están biológicamente están predispuestas a desempeñar y las van a

realizar dichas tareas con mayor diligencia que un hombre, lo cual no es más que un estereotipo que genera discriminación de género.

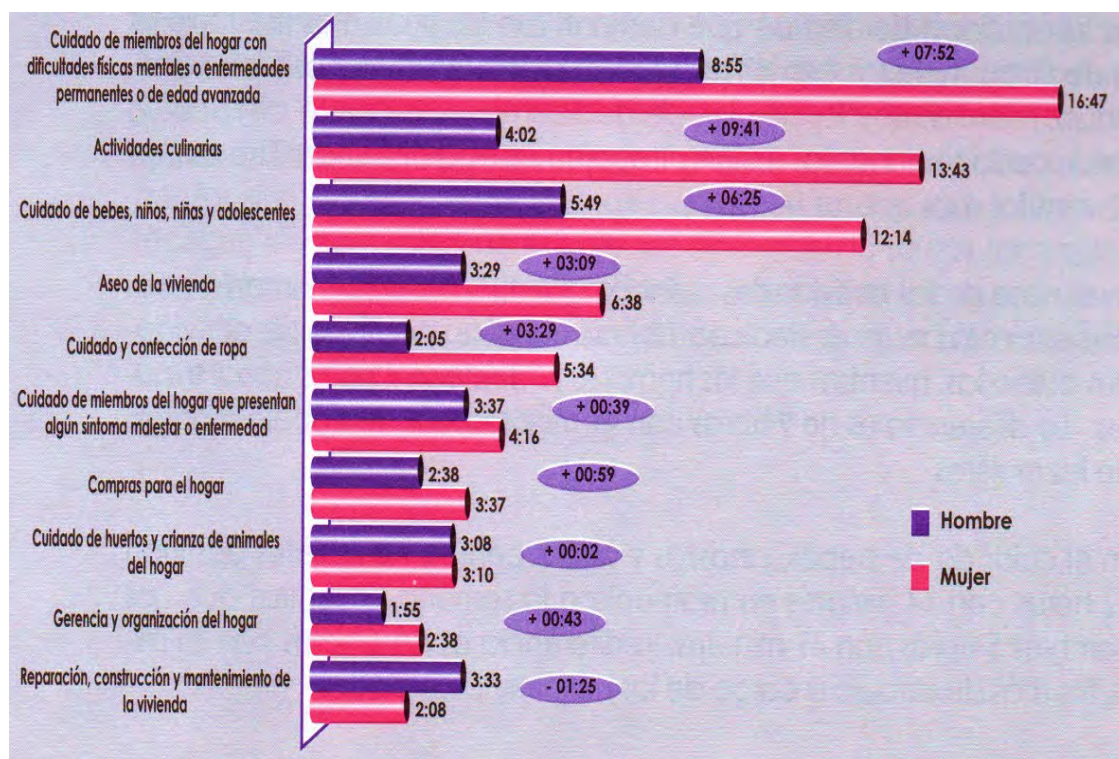
En relación a lo señalado, la Organización Internacional del Trabajo (2019) sostiene que nuestra región de América Latina y el Caribe viene enfrentándose a un cambio de paradigma expresado en la creciente diversidad de familias y en una transformación de los roles de género al interior de ellas. Este cambio se asocia con la masiva incorporación de las mujeres al mundo laboral; ya que, remitiéndonos a la historia, se verifica que, durante la mayor parte del siglo XX, el trabajo reproductivo y productivo se organizó sobre la base de rígidos roles de género que ya no se corresponden con lo que ocurre actualmente. El resultado de los cambios referidos se refleja en la interacción entre la esfera familiar y laboral, lo que configura en que la esfera nuclear de la vida de las personas incluso presente grandes cambios. No obstante, estos cambios no se agotan en las esferas privadas, sino que tienen también un impacto en la organización del trabajo.

Respecto de la data que se mostrará a continuación, la misma que resulta sumamente relevante para la investigación y que fue realizada en el año 2010, es preciso acotar que lamentablemente no fue replicada en años posteriores al 2010, representando así la única fuente estadística realizada en nuestro país donde fehacientemente se puede evaluar y determinar el uso semanal que las personas, tanto varones como mujeres, le dedican a la realización de determinadas actividades. No obstante, ahora, 10 años más tarde no podemos hacer un comparativo histórico y tampoco determinar la variación de estas conductas con el paso del tiempo.

Es así que en el Gráfico 4 se muestra la composición de la actividad doméstica no remunerada en horas semanales que tanto las mujeres como los hombres le dedican a cierto tipo de actividades. Se puede destacar que las tareas que más consumen tiempo a los peruanos son las referentes al cuidado de miembros del hogar con dificultades o enfermedades o de edad avanzada, así como las actividades culinarias y el cuidado de bebés, niños, niñas y adolescentes, entre el grueso de actividades que como vimos en el gráfico precedente a este, son las invisibilizadas por la sociedad.

Gráfico 4

Composición de la actividad doméstica no remunerada. PERÚ: Promedio de horas a la semana que la población de 12 años y más dedica a las actividades domésticas no remuneradas por sexo, 2010.



Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Uso de Tiempo 2010.

Del Gráfico 4 también puede extraerse a detalle la diferencia en tiempos que ambos sexos usan para las mismas actividades que les demandan mayor tiempo, así se tiene que mientras las mujeres pasan 16 horas con 47 minutos semanales cuidando a los miembros de su familia con dificultades o enfermedades o de edad avanzada, los varones le dedican tan solo 8 horas con 55 minutos. Hay una diferencia abismal que también es recurrente en cuanto al cuidado de bebés, niños, niñas y adolescentes, pues para esta actividad las mujeres mayores a 12 años le dedican 12 horas con 14 minutos semanales, teniendo como diferencia que los varones solo le dedican 5 horas con 49 minutos que dividido entre la semana no equivale ni a una hora al día que los varones peruanos dedican a

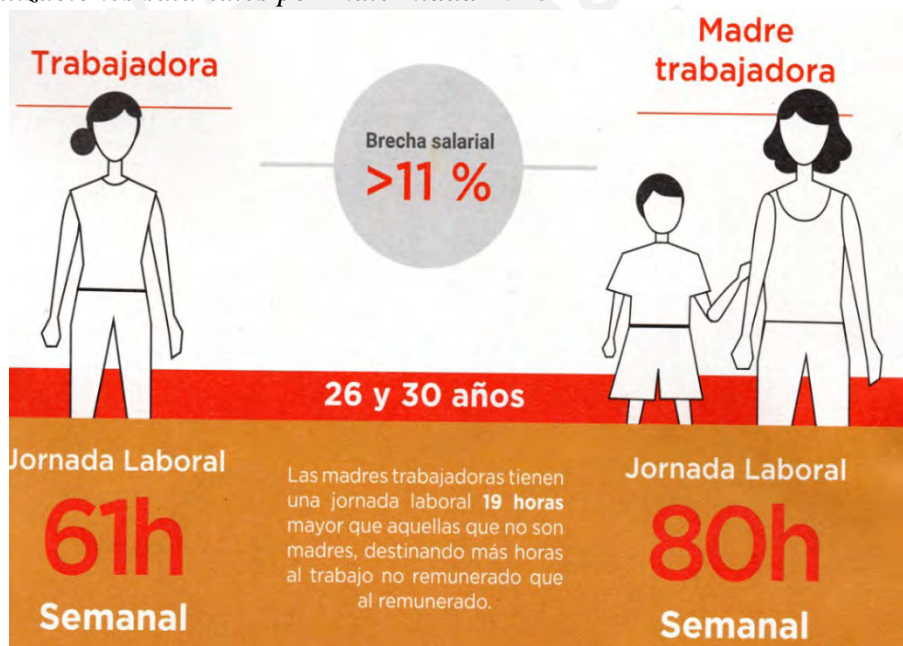
cuidar de los bebés, niñas, niños o adolescentes que hayan en su hogar.

Un dato curioso que Freyre Valladolid & López Mendoza (2011) resaltan es que al momento de realizada la encuesta, en el trabajo de campo, los varones que fueron entrevistados señalaron que realizan las actividades antes señaladas como apoyo pues ellos mismos no se consideran responsables de estas actividades, incluso mencionaron que “ayudan” a lavar los platos o a cocinar los domingos. En cuanto al cuidado de los niños, sostuvieron que los van a dejar y a recoger de sus centros de estudios, les ayudan en ocasiones a realizar sus tareas y los sacan a pasear o a jugar con ellos. De dicha información, los autores concluyen válidamente que el mayor esfuerzo en el desempeño de las responsabilidades familiares recae sobre las mujeres. Esto, sin duda, tendrá un impacto sobre las mujeres en cuanto a su desarrollo profesional o laboral. Porque, teniendo en cuenta que sobre ellas recaen desproporcionadamente estas responsabilidades, se ven muchas veces obligadas a optar por trabajos a tiempo parcial, trabajar desde sus hogares en alguna clase de actividades productivas, sin gozar de una adecuada remuneración. Y, adicionalmente, se les deja totalmente fuera de gozar de seguridad social, tanto en el aspecto de las prestaciones de salud, así como en las pensiones de jubilación, por la desigualdad remunerativa que ello trae consigo.

Esta referida desigualdad remunerativa no es un tema volátil ni mucho menos una suposición, y puede evidenciarse gracias al estudio realizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en coordinación con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2018), donde mediante la Guía para la Igualdad Salarial, un estudio actualizado se presenta el Gráfico 5. Este estudio demuestra que la brecha salarial si tiene un impacto diferenciado frente a las mujeres trabajadoras sin hijos o sobras las que no recaen responsabilidades familiares, en relación con las que si poseen este tipo de responsabilidades, acentuando una brecha de 11%, es decir las madres trabajadoras ganan en porcentaje un 11% menos dinero. Una realidad que merece especial atención por parte del Estado en cuanto a la búsqueda de la implantación de políticas que apunten a la corresponsabilidad y que tengan como enfoque

principal la conciliación de la vida familiar con la vida laboral. Del mismo modo, ayudas por parte del sistema en cuanto a guarderías, pero que no solo estén destinadas a personas de zonas rurales o con bajos recursos, ya que es innegable la necesidad de implementar este tipo de programas. Sería trascendental implantar la política de tener guarderías en los centros de trabajo como una obligación tan coercitiva como los lactarios. Por último, en adición a lo antes mencionado, es preciso apuntalar que cuando hablamos de cuidado de niños, el titular del derecho no es ni tiene que ser la mujer, ni ninguno de los padres, sino los mismos niños; por consiguiente, la normativa debe estar orientada a buscar su protección.

Gráfico 5
Penalizaciones salariales por maternidad 2018



Fuente: Guía para la igualdad salarial

Refuerza la idea anterior Esping-Andersen (2009), al afirmar que nuestro bienestar guarda dependencia con la combinación entre familia, trabajo y gobierno, y explica su idea del siguiente modo: el salario es recibido de nuestro trabajo, el soporte emocional de nuestra familia y el Estado impacta en todos los ámbitos de nuestras vidas, por ello estos tres pilares deben estar bien interconectados, ya que si las relaciones laborales fallan buscaremos recursos en

la familia o el gobierno.

Por su parte Stinus Bru de Sala (2014), nos recuerda que tras la masiva incorporación de las mujeres al mundo laboral, se torna cada vez más improbable que las mujeres puedan dedicarse al cuidado de familiares. Debido a esto, se genera una creciente demanda de cuidado de los pequeños y los adultos mayores, encontrando esta necesidad una respuesta no muy alentadora, ya que los servicios de cuidado que ofrece el mercado son de costo elevado y de difícil acceso para la gran parte de la población, y difícilmente encontraremos mayor participación de los hombres en las tareas domésticas.

Razón suficiente para llevar a la precitada autora a concluir que resulta sumamente necesario que el Estado impulse políticas capaces de dar respuestas adecuadas a las necesidades sociales.

Una política general sobre igualdad de género es fundamental para promover la igualdad de remuneración. La consecución de la equidad salarial está vinculada inexorablemente a la consecución de la igualdad de género. Por lo tanto, la brecha de remuneración entre hombres y mujeres solo se podrá superar si se llevan a cabo avances continuados y sostenibles en lo que se refiere a la igualdad de género en el trabajo y en la sociedad en su conjunto. Y, a la inversa, la igualdad de género no se puede alcanzar sin la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

1.2. Panorama actual de la discriminación remunerativa

En este punto pretendo mostrar un panorama en cifras que nos muestre si lo que en teoría se representaba precedentemente tiene un asidero en la vida real, la misma será presentada bajo una óptica global y luego remitiéndonos a nuestro contexto, haciendo también un análisis comparativo entre las realidades de distintos países y su abordaje propio respecto al tema remunerativo y la distinción en menor, sin base objetiva, que obedece en muchos casos únicamente al género.

1.2.1. Datos estadísticos de la discriminación remunerativa en el mundo

Mostrar el panorama actual de la desigualdad remunerativa es posible gracias al apoyo de la estadística, la cual mediante los estudios de Oelz, Olney , & Tomei (2013) evidencian que la brecha de remuneración entre hombres y

mujeres a escala mundial, se estima que es de un 22,9%; lo que significa que las mujeres ganan un 77,1% de lo que ganan los hombres.

Es así que la Organización Internacional del Trabajo (2015), mediante el Gráfico 6 revela un listado realizado por el año 2012, de los países que tienen más del 20% de brecha remunerativa, en el que se encuentra encabezando la lista a Azerbayán que tiene un porcentaje superior al 50 % de disparidad salarial, lo que se traduce en que en este país caucásico, las mujeres que integran la fuerza laboral reciben por su trabajo menos de la mitad de lo que reciben los varones. Dichas cifras pueden atribuirse a la realidad nacional que el país en referencia vive, pues aquí se encuentran altas tasas de segregación vertical y horizontal en el mercado laboral, alarmantes tasas de desempleo femenino, porcentajes altos de discriminación de género y con ello la contratación de mujeres en sectores donde se les otorga como contraprestación a su trabajo salarios bajos y consecuentemente el incumplimiento de la igualdad de género plasmada en la remuneración.

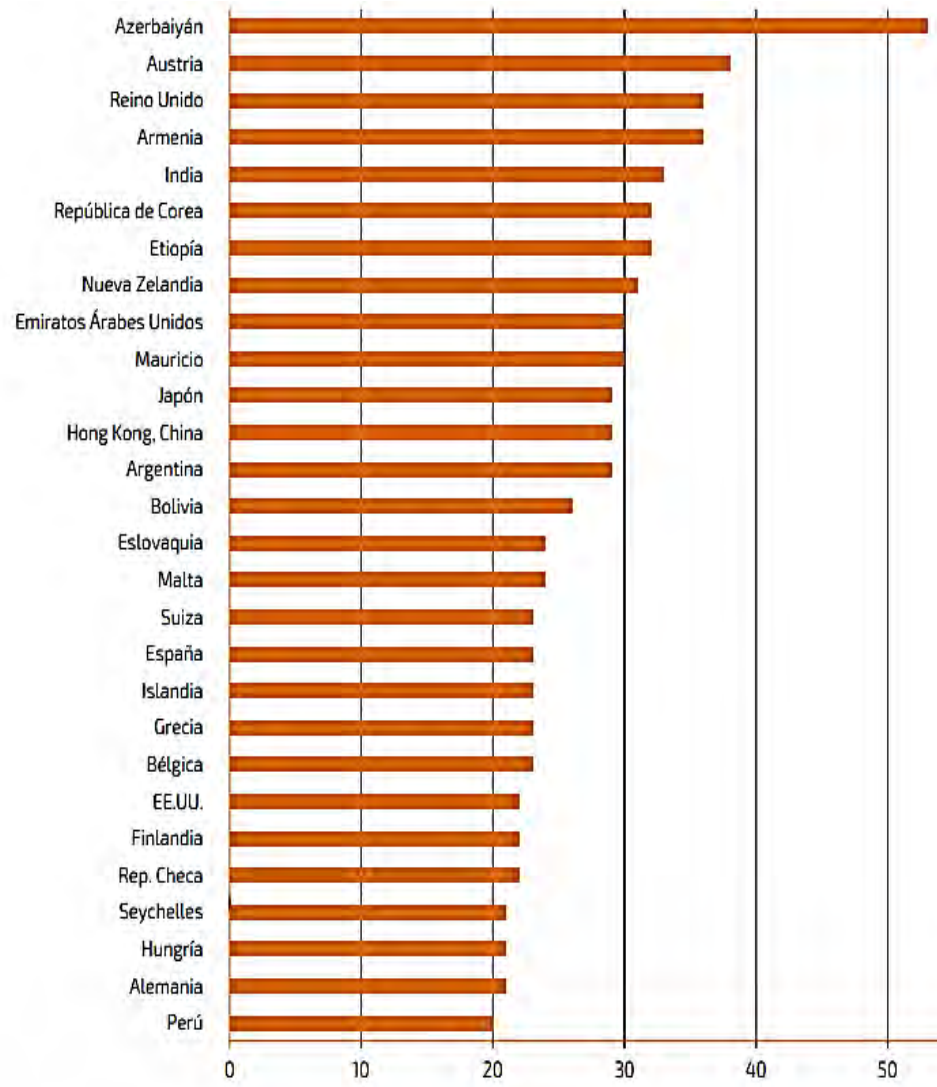
El país que sigue en la lista, haciendo un recuento desde los países con mayor brecha remunerativa a los que poseen menor brecha, es Austria, donde la brecha salarial en el 2012 era equivalente al 38%; no obstante este país el día 26 de agosto del año 2014, adoptó el Plan de Acción Nacional 2014-2016 sobre la Protección de la Mujer, que tiene como estrategia la igualdad de género e igualdad de trato a las mujeres.

Quienes siguen en la lista son Reino Unido y Armenia con una brecha salarial de 36%, India con 33%, República de Corea y Etiopía con 32%, encontramos también a Emiratos Árabes, que al año 2009 compartía la misma cifra con Japón, Hong Kong y Argentina de 29%, otro país latinoamericano es Bolivia con 27%. Por otro lado se encuentra a Eslovaquia y Malta con 25%, Suiza, España, Islandia, Grecia y Bélgica al año 2011 con 24%, encontramos a Estados Unidos, Finlandia y Republica Checa que tienen un porcentaje de 23%, Seychelles, Hungría y Alemania con 21%, y no es algo que nos debería enorgullecer, el hecho de estar en esta lista ya que al año 2012 Perú tenía una brecha salarial correspondiente al 20%, una notable disparidad entre las remuneraciones

percibidas entre los hombres y las mujeres.

Gráfico 6

Países con 20% o más de disparidad de remuneración por motivos de género; OIT; años más recientes.



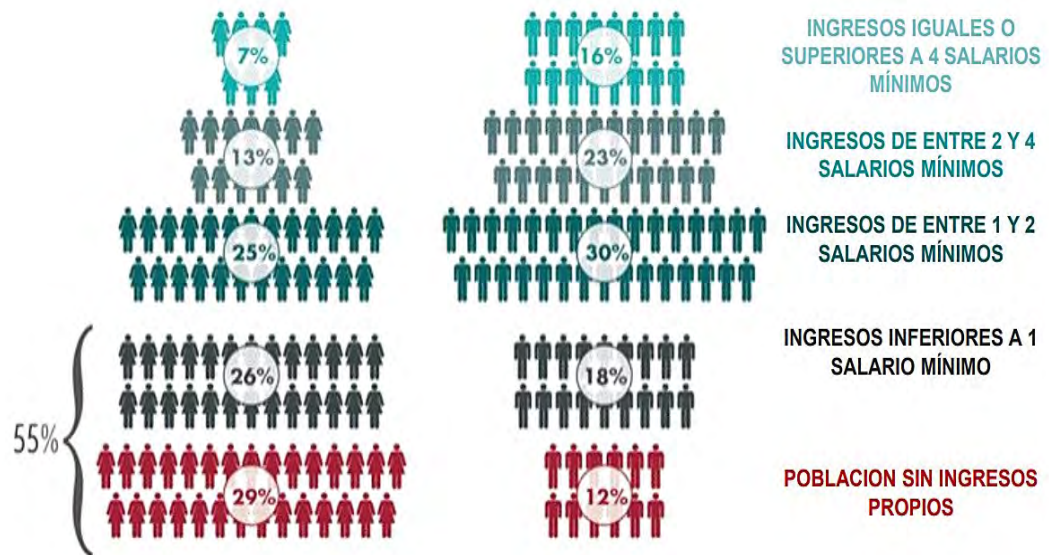
Fuente: Cuadro sobre la disparidad de remuneración por motivos de género, por actividad económica. Base de datos estadísticos de la OIT; junio de 2014.

Lo anteriormente referido permitió tener un alcance de una realidad global, no obstante, la Comisión Económica para América Latina (2019), nos permite mostrar cifras de toda nuestra región. Así, en el Gráfico 6, la que corresponde al año 2016, evidencia una alarmante cifra, donde se puede observar que, en América Latina y El Caribe, una de cada tres mujeres no posee ingresos propios;

sin embargo, la situación descrita de no tener ingresos propios les afecta tan solo a uno de cada 10 hombres. Del mismo gráfico se puede evidenciar que una de cada 4 mujeres recibe por su trabajo una remuneración menor al salario mínimo vital regulado normativamente para cada país, mientras que nos encontramos con un 16% de hombres que reciben remuneraciones superiores a cuatro remuneraciones mínimas vitales. Esto se contrapone a un 7,4% de mujeres que reciben este monto por su trabajo. Ahora, si hablamos de ingresos promedio, encontramos un porcentaje de más del 50% de hombres, frente a un 37% de mujeres.

Gráfico 7

Promedio ponderado de 17 países de América Latina de la distribución de la población de 15 años o más según niveles de ingreso con relación al salario mínimo, alrededor de 2014.



Fuente: Comisión Económica para América Latina (CEPAL), Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible, Documento de Posición para la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Santiago de Chile, CEPAL, 2016.

Luego de observar las cifras contenidas en el Gráfico 7, podríamos quizá pensar que si bien, es innegable esta distribución inequitativa referente a las remuneraciones; no obstante, podríamos creer que alguna de las explicaciones es que las mujeres no estuvieron suficientemente preparadas académicamente para

asumir los puestos que llevan a los varones a ganar mucho más que las mujeres. Pero, no fue así, pues la Comisión Económica para América Latina (2016), en los últimos años las brechas salariales por género aún persisten, y por raro que nos pueda parecer no existe una relación de correspondencia entre los años de estudio de las mujeres y los salarios que reciben.

Tal es así que, el Gráfico N° 8 muestra un comparativo entre el año 1990 y el 2014 en América Latina, de un promedio ponderado entre 18 países, donde se expone las respectivas remuneraciones que las mujeres asalariadas de las zonas urbanas, con los rangos de edad entre 20 a 49 años que trabajan 35 horas o más por semana, haciendo un comparativo con los varones asalariados del mismo rango de edad y de la zona urbana, tomándose como variable, además de sus remuneraciones, los años que estas personas dedicaron a prepararse académicamente.

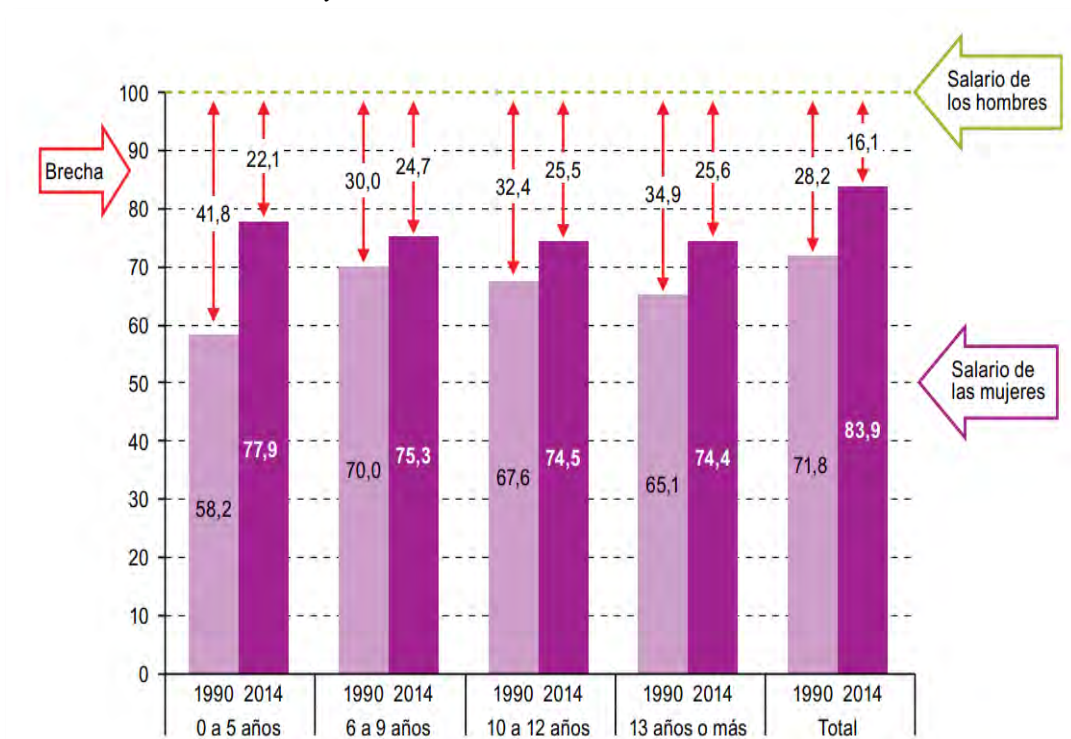
Al respecto, se puede extraer que el mayor porcentaje en la brecha salarial lo encontramos en el año 1990, el cual alcanza el 41,8 en las mujeres que tuvieron una preparación académica de 0 a 5 años, y, para el 2014 la brecha disminuyó considerablemente, representando el 22,1. Así pues, grande es la sorpresa que conforme aumenta la preparación académica de las mujeres, la brecha no disminuye, sino aumenta. Es decir, para las mujeres que tienen estudios de 6 a 9 años, la brecha es de 24,7; mientras que, para aquellas que realizaron estudios de 10 a 12 años, la brecha es de 25,5; y, para aquellas que cuentan con una preparación académica superior a 13 años, la brecha que les corresponde es de 25,6, en el 2014. Este incremento constante de la brecha no estuvo presente en el año 1990, pues ahí ocurrió todo un fenómeno inverso, que inicia con una brecha sumamente alta correspondiente al 41,8% para las mujeres que tienen de 0 a 5 años de preparación académica.

Luego, conforme las mujeres aumentaban su nivel educativo, la brecha decrecía para aquellas que tuvieron una educación de 6 a 9 años; sin embargo para las que contaban con estudios realizados de más de 10 años, se observa que la brecha vuelve a aumentar llegando hasta 34,9%, configurándose aquí el mismo fenómeno del año 2014, donde las mujeres que cuentan con mayor preparación

académica, inexplicablemente, ganan menos que los varones.

Gráfico 8

Promedio ponderado de 18 países de América Latina: Salario medio de las mujeres asalariadas urbanas de 20 a 49 años que trabajan 35 horas o más por semana respecto del salario de los hombres de iguales características, según años de escolaridad, 1990 y 2014.



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

Las cifras a las que anteriormente se hicieron referencia, encuentran su contraste histórico en el Gráfico 9, mediante el cual se muestra el promedio del salario en porcentajes de 18 países de América Latina de las mujeres cuyas edades oscilan entre 20 a 49 años, y que vienen desempeñando sus labores con una carga horaria superior a 35 horas por semana, donde se encuentra que desde el año 2002 fue variando el promedio de la remuneración. Desde el año 2002 al 2010 tuvo fluctuaciones crecientes y decrecientes, teniendo como pico mínimo la cifra equivalente al 81,4% en el año 2004.

La buena noticia es que desde el año 2010 la variación fue creciente y pasó del

81,7% en el año 2010, al 83,2% en el año 2011, por el año 2017 alcanzó un promedio de 83,9%, en el 2013 tuvo un porcentaje de 84,8%, para el 2014 fue en promedio de 84,9% y para el año 2017 tuvo una creciente al 86,4%.

Gráfico 9

Porcentajes promedio del salario medio de las mujeres asalariadas urbanas de 20 a 49 años que trabajan 35 horas o más por semana respecto del salario de los hombres de iguales características, entre 2002 y 2017 en 18 países de América Latina:

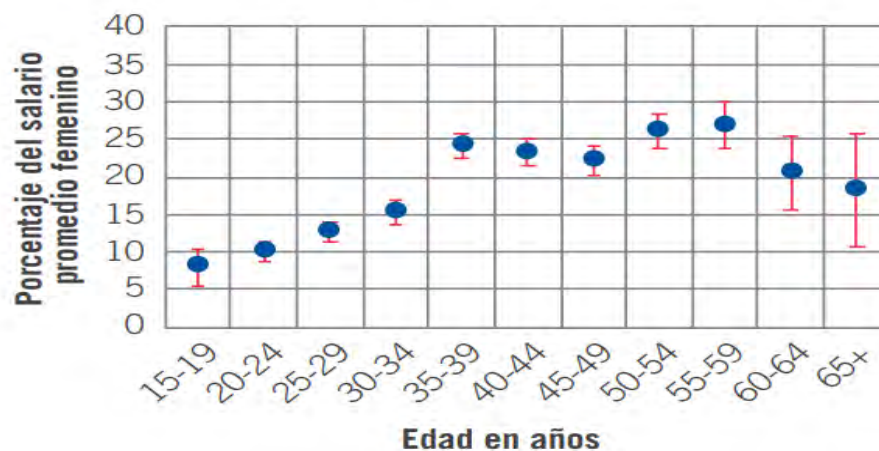


Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

Por otro lado, es importante mencionar, en el presente capítulo, que las brechas salariales no siempre son las mismas, sino que se encuentran influenciadas por el ciclo de vida de hombres y mujeres. Es decir, en América Latina y el Caribe en tanto las personas son jóvenes, y no tienen hijos, las brechas son pequeñas; no obstante, puede observarse que de pronto llega un momento en el cual las brechas cambian objetivamente en el intervalo de edad de 30-34 años, aumentando notoriamente en el intervalo 35-39 años, alcanzando luego su máximo en el intervalo de 50-54 años, para después empezar a disminuir, como menciona la OIT (2019), tal como se explica en el Gráfico 10 que cito a continuación.

Gráfico 10

Brecha de género en ingresos laborales no explicada según grupos de edad en América Latina, 2017:

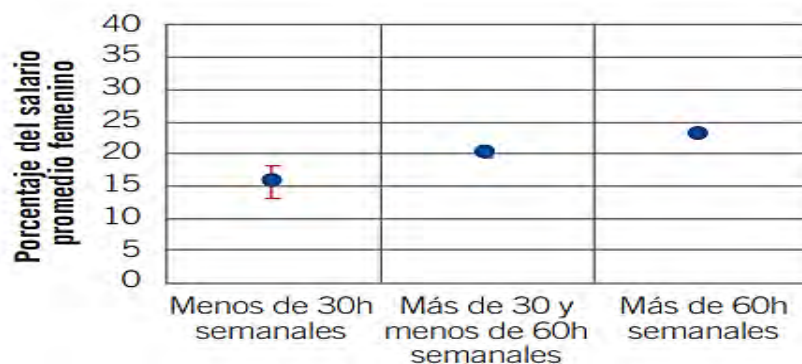


Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina 2017.

Otro aspecto que explica la brecha de ingresos laborales de los trabajadores en la región es la dedicación semanal al trabajo, es así que para los trabajadores que pueden laborar una mayor cantidad de horas por semana, las brechas resultan más marcadas. Además, se puede apreciar en el gráfico 11 que la compensación al trabajo en tiempo extra es mayor para los hombres que para las mujeres.

Gráfico 11

Brecha de género en ingresos laborales no explicada según dedicación semanal en América Latina, 2017:



Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina 2017.

1.2.2. Datos estadísticos de la desigualdad remunerativa en el Perú

Para referir la diferencia que existe en la percepción de remuneraciones de los hombres y mujeres en el Perú, se presentará información estadística al respecto tanto en el sector público o servicio civil y en el sector privado.

Es así que, mediante el Gráfico 12, extraído del informe “La mujer en el servicio civil peruano 2019” elaborado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), mediante el Gráfico 12, en el que se realiza un contraste entre las remuneraciones de los hombres y mujeres desde el año 2008 hasta el año 2017, se encuentra que en el sector público la brecha salarial por género al año 2017 es de 14%, es decir, los hombres vienen ganando 14% más de lo que perciben las mujeres.

No obstante, esta cifra ha disminuido comparándola con la brecha que encontrábamos en el año 2008, la que era equivalente a 23%.

Gráfico 12

Diferencias porcentuales de ingresos entre hombres y mujeres en el servicio civil peruano, entre 2008 y 2017:



Fuente: SERVIR (2019). La mujer en el servicio civil peruano 2019.

También es posible encontrar diferencias entre la brecha anual y la brecha promedio, pues esta brecha anual en el año 2008 era de 23 puntos pero no hay un cambio contante en ella con el pasar de los años, ya que el 2009 bajo a 12 puntos y se mantuvo en el 2010; sin embargo, para el 2011 hubo un considerable

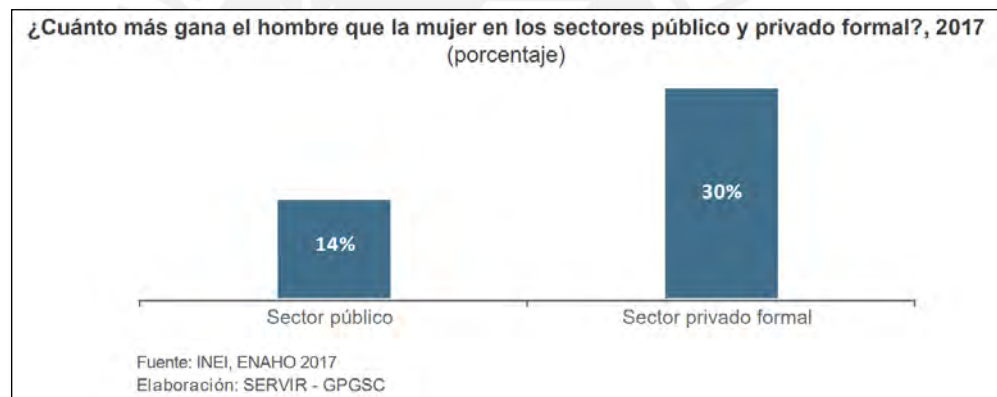
aumento de 12 a 17, para luego en el 2012 bajar a 11 puntos, teniendo considerables variaciones hasta que en el 2017 que es el antecedente más cercano en el 2017 hay una brecha de 14% anual, es decir que el promedio anual de la remuneración de los varones en el año 2017 es 14 % mayor al de las mujeres.

Habiendo señalado la brecha salarial que existe en el sector público peruano, es oportuno mencionar que esta es significativamente menor si se compara con la brecha remunerativa del sector privado peruano, que corresponde al 30%. Lo cual lleva a apreciar una mayor equidad de género en materia remunerativa en el sector público.

A continuación, el Gráfico 13 muestra la brecha salarial que se presenta tanto en el sector público como en el sector privado.

Gráfico 13

Porcentaje de la brecha salarial en los sectores público y privado peruanos.



Fuente: SERVIR (2019). La mujer en el servicio civil peruano 2019.

Ahora bien, en el Cuadro 2 se puede apreciar las cifras correspondientes a las remuneraciones de hombres y mujeres en el sector privado, y determinar cuánto más por conceptos remunerativos perciben los hombres en comparación con las mujeres mes a mes durante el año 2018.

Es así que en el año 2018 la remuneración promedio de los hombres fue variante, teniendo como punto más bajo la suma de S/ 2,401 en el mes de Febrero y la remuneración más alta fue la correspondiente a S/ 2,608 Soles percibida en el mes Marzo, mientras que la población femenina en el año 2018 tuvo como remuneración más baja el monto de S/ 1,982 correspondiente al mes de febrero también al igual que en la población masculina, y la más alta se encuentra en el

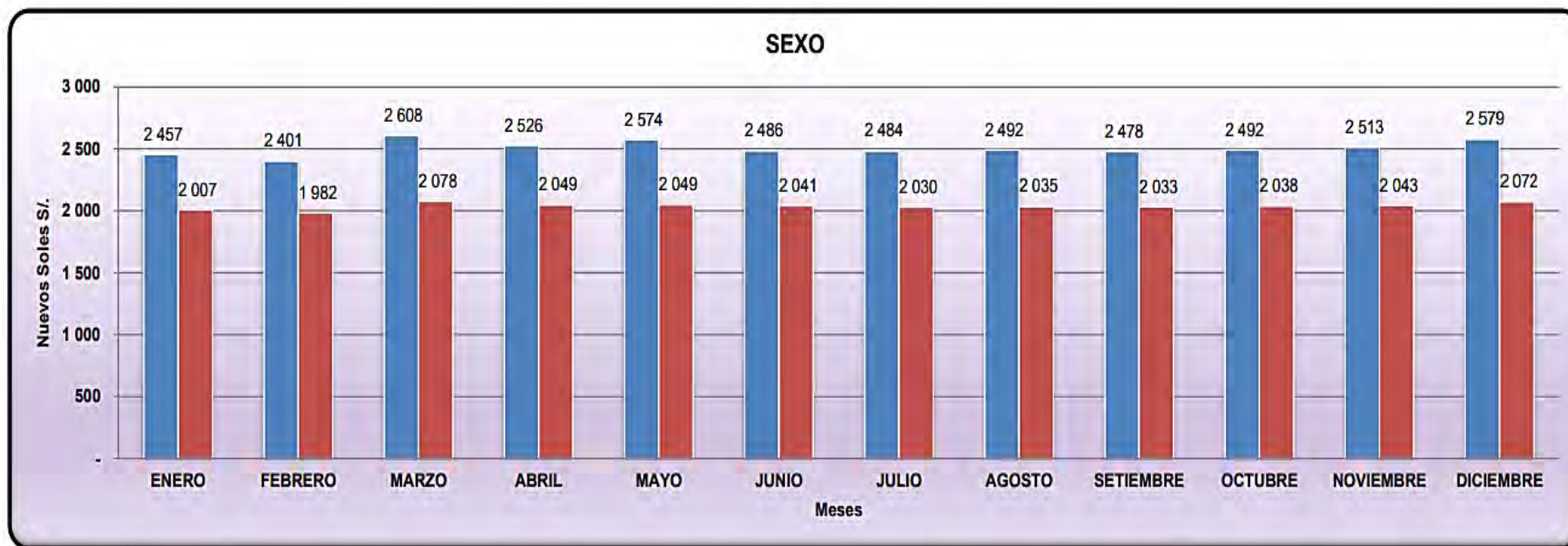
mes de Marzo y corresponde a un monto de S/ 2,078, evidenciándose que la brecha corresponde a S/ 419 en el mes de Febrero y en el mes de Marzo es equivalente a S/ 530.



Cuadro 2

Promedio de Remuneración (Soles S/.) de trabajadores en el sector privado por meses, según sexo 2018

SEXO (*)	MESES											
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
MASCULINO	2 457	2 401	2 608	2 526	2 574	2 486	2 484	2 492	2 478	2 492	2 513	2 579
FEMENINO	2 007	1 982	2 078	2 049	2 049	2 041	2 030	2 035	2 033	2 038	2 043	2 072
TOTAL	2 311	2 269	2 447	2 373	2 402	2 343	2 335	2 341	2 330	2 340	2 353	2 406



Fuente: MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA BASE DE DATOS : PLANILLA ELECTRÓNICA / T-Registro y PLAME 2018 NOTA : (*) No se considera el promedio de los datos con omisión en sexo.

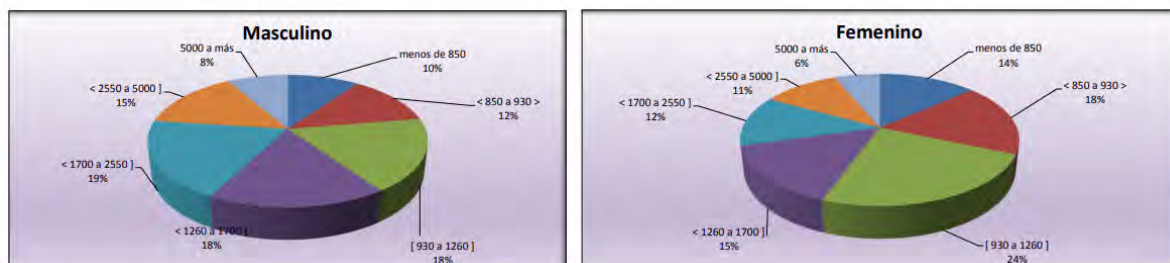
Asimismo, es pertinente señalar los porcentajes de varones y mujeres de acuerdo a rangos de remuneración. Por ejemplo, en el año 2018 el Anuario Estadístico Sectorial de Lima realizado por el Ministerio del Trabajo Promoción del Empleo, evidencia que en cuanto a los rangos de remuneración inferiores a S/ 850 hay un total de 10 % de hombres que ganan este monto, frente a un 14 % de mujeres que ganan este monto tan bajo, dado que la base de datos para la elaboración de este gráfico fue la Planilla electrónica / T- Registro y PLAME 2017, es aquí en este rango de remuneración donde están las personas que desempeñan trabajo a tiempo parcial y como bien es sabido, las mujeres son quienes están en mayor porcentaje ocupando estos puestos de trabajo por diversas razones, entre ellas, las responsabilidades familiares que sobre ellas recaen; en el rango de S/ 850 a S/ 930 también le corresponde al mismo sector líneas arriba mencionado, como es el trabajo a tiempo parcial, aquí encontramos a 12% de varones, frente al 18% de mujeres. En el rango de entre S/ 930 a S/ 1,260, también hay mayor porcentaje de mujeres frente a los hombres que ganan este monto por su trabajo, lo cual corresponde al 18% de varones y al 24% de población femenina que ganan, del 100% del total de la población es aquí donde se presenta la mayor concentración porcentual de mujeres que prestan sus servicios a cambio de este monto remunerativo.

Sin embargo, el comparativo se invierte conforme aumenta el rango remunerativo de entre S/ 1,260 a S/ 1,700, aquí hay un mayor porcentaje de varones prestando sus servicios, con una cifra porcentual del 18% frente al 15% de mujeres. Cuando se aborda el rango equivalente a S/ 1,700 hasta S/ 2,550, se encuentra un 19% de varones frente al 12% de mujeres, ocurriendo la misma diferencia en el rango de entre S/ 2,550 a S/ 5,000 de un 15% de varones frente al 11% de mujeres y de S/ 5,000 a más también es notoria la diferencia de un 8% de hombres frente al 6% de mujeres.

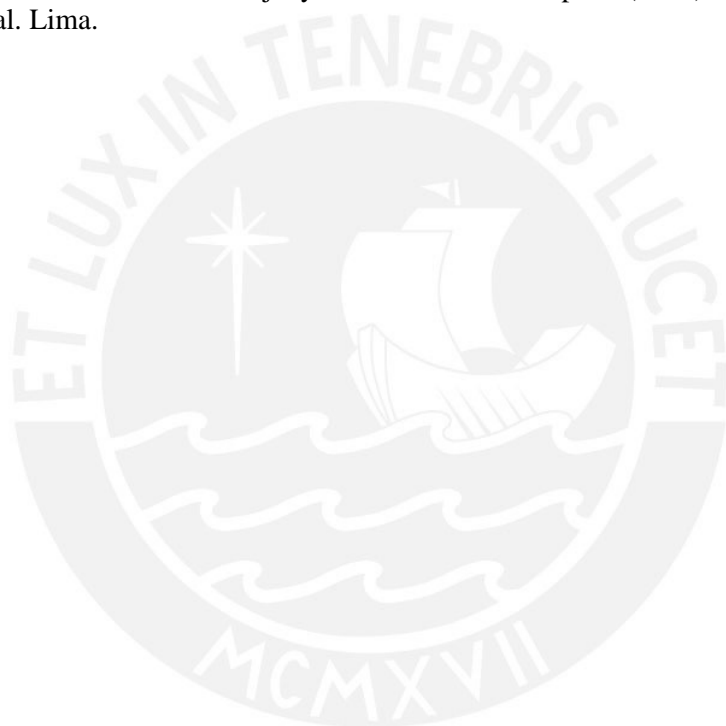
Es así que mediante estas cifras se demuestra la hipótesis que, a mayor remuneración, menos es el porcentaje de mujeres que se encuentran en la posibilidad de percibirla, mientras que en las remuneraciones más bajas hay un mayor porcentaje femenino que desarrolla estas labores.

Gráfico 14

Diferencia según rango de remuneraciones de los trabajadores y trabajadoras del sector privado, en el año 2018.



Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018). Anuario estadístico sectorial. Lima.



CAPÍTULO II:

TRATAMIENTO LEGAL DE LA IGUALDAD REMUNERATIVA.

2.1. Normas e instrumentos internacionales que reconocen y promueven la igualdad remunerativa.

Antes de enunciar la regulación internacional de la igualdad remunerativa, es importante precisar que el principio de igualdad remunerativa por razón de género ha evolucionado. En primer término, Serrano García (2008) refiere que las normas que la regulan han empezado por reconocer, de forma genérica, el derecho a una igualdad formal asociada al salario y a la realización de trabajos iguales, para luego, concluir en la transformación de esta igualdad formal en una igualdad material, que está íntimamente ligada al concepto de remuneración y a los trabajos de igual valor.

Por otra parte, habiéndose reconocido que el menoscabo más claro de las condiciones de trabajo de la mujer está referido al ámbito salarial, es que se ha proclamado de manera expresa, en diversos instrumentos internacionales, el principio de igualdad y la prohibición de la discriminación salarial. En ese sentido, no es de extrañar que justamente las normas constitutivas de la Organización Internacional del Trabajo sean las precursoras en proclamar el mencionado principio. Por ende, la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (1993) por el año 1919 instituye el principio de igual salario a igual trabajo, que en la reforma de 1946 se amplió su contenido con la formulación del principio de igual salario por trabajo de igual valor.

Se ha afirmado enfáticamente, que el reconocimiento internacional del derecho a la igualdad salarial es una manifestación en forma de respuesta, una reacción que protesta en contra de la realidad que las mujeres padecen en el mercado de trabajo, en lo que se refiere a la diferencia de salarios, en parangón con lo percibido por los varones. Asimismo, en palabras de Salas Zuñiga (2018) son tres los tratados más trascendentales que han reconocido el derecho fundamental de la igualdad salarial: El Protocolo de San Salvador, el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

A continuación, se detallarán los instrumentos que se encuentran en el marco jurídico internacional promulgados a favor de la igualdad de salarios entre hombres y mujeres:

2.1.1. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales – Protocolo de San Salvador: Fue adoptado en San Salvador, El Salvador, el 17 de noviembre de 1988, y ratificado por el Estado peruano el 4 de junio de 1995. El inciso a del artículo 7 reconoce que toda persona goza del derecho al trabajo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual los Estados partes deberán garantizar un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción.

2.1.2. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966, y aprobado por el Estado peruano a través del Decreto Ley N° 22129, el 28 de marzo de 1978. El literal a) del artículo 7 establece el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren de manera especial un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie, asegurando a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.

2.1.3. Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo – Convenio sobre igualdad de remuneración: Fue adoptado por la Conferencia General de la OIT el 29 de junio de 1951, y aprobado por el Estado peruano mediante la Resolución Legislativa 13284 y ratificado ante la OIT el 1 de febrero de 1960. El artículo 1 refrenda una igual remuneración tanto para la mano de obra masculina como para la mano de obra femenina, desterrando la discriminación salarial en cuanto al sexo.

Si bien es cierto la Organización Internacional del Trabajo (2013) refiere que este Convenio fue el primer instrumento internacional sobre la discriminación salarial en cuanto al sexo, bastante avanzado para su época, la implementación y aplicación del mismo no se ha realizado de manera efectiva puesto que no ha tenido el impacto deseado. No obstante, la Organización Internacional del Trabajo insiste que la diferencia entre las remuneraciones es una de las formas de discriminación más evidentes y habituales que existen, por esta razón, la adopción del Convenio 100 significa un primer gran paso para alcanzar una sociedad más equitativa.

Además, la Organización Internacional del Trabajo (1993) indica que, pese a haber sido ratificado por casi la totalidad de países, el principio proclamado de igualdad remunerativa no ha sido desarrollado en los ordenamientos jurídicos de los Estados, ni regulado en sus normativas internas en el mercado laboral global pues aún siguen existiendo amplias diferencias en las remuneraciones que perciben hombres y mujeres.

2.1.4. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés): Fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, y aprobada por el Estado peruano el 5 de junio de 1982 mediante la Resolución Legislativa N° 23432. Esta Convención, en el literal d) del artículo 11, obliga a los Estados Partes a establecer medidas y políticas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurarle, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, y, en particular, el derecho a igual remuneración y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor y a la evaluación de la calidad del trabajo.

Con respecto a los instrumentos internacionales desarrollados, Salas Zúñiga (2018) señala que, es importante hacer una precisión, en el entendido que se puede observar que, aun cuando estos tratados se ocupan de reconocer y proclamar el derecho a la igualdad salarial, “lo cierto es que estos tienen diferentes alcances”. Es decir, mientras que el Protocolo de San Salvador hace referencia al derecho de los trabajadores a percibir una remuneración por trabajos iguales, el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo y la CEDAW reconocen el derecho a recibir una misma remuneración por trabajos de igual valor. Efectivamente, Salas Zúñiga (2018, pág. 547) refiere que el Protocolo de San Salvador por amparar solo el caso de disparidad de salarios entre trabajadores que realizan las mismas labores y ocupan el mismo puesto, “resulta insuficiente frente a fenómenos como la segregación horizontal, en virtud del cual hombres y mujeres tienden a ser confinados a diferentes ocupaciones según las características atribuidas a su género”.

En consecuencia, tal como señala la Organización Internacional del Trabajo (2008,

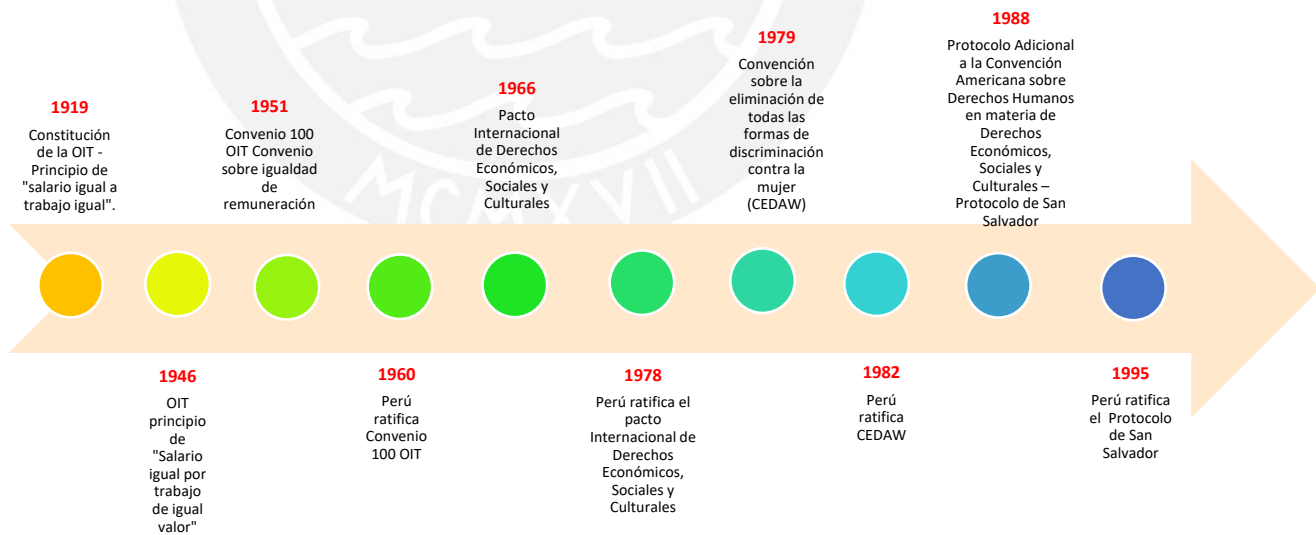
pág. 2) podría aceptarse la complejidad que decanta en el principio de igualdad salarial, toda vez que demanda “examinar desde un nuevo ángulo las características de los empleos, modificar la percepción que se tiene del trabajo de las mujeres en comparación con el de los hombres, revisar los sistemas de remuneración vigentes en las empresas y, por último, aumentar los salarios de los empleos femeninos”.

Sin embargo, como concluye Salas Zúñiga (2018), esta dificultad puede afrontarse con la aplicación del Convenio 100 de la OIT y la CEDAW, debiendo considerarse a dos o más trabajos como de igual valor “siempre que el grado de responsabilidad, conocimiento, o en general, los requisitos para su realización sean equivalentes, ello, sin perjuicio de que, en apariencia resultan diferentes”.

Una vez realizado el análisis pertinente de cada una de las normas e instrumentos internacionales que reconocen y promueven la igualdad remunerativa, conviene hacer una línea del tiempo, donde cronológicamente se pueda observar la evolución histórica de estos instrumentos supranacionales.

Gráfico 15

Instrumentos internacionales que reconocen y promueven la igualdad remunerativa en el tiempo.



Elaboración propia

2.2. Tutela de la igualdad remunerativa en el ordenamiento jurídico peruano

Conuerdo con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018), que enuncia certeramente: “lograr la igualdad y eliminar la desigualdad en el empleo es una tarea fundamental con la que toda la sociedad debe comprometerse, ya que la desigualdad influye en diferentes planos y vulnera la dignidad de la personas”, vulnera a las personas en tres distintos ámbitos: en el plano individual, pues la discriminación limita la libertad de las personas perjudicando su bienestar personal; en el plano económico, pues la discriminación altera la productividad empresarial y el crecimiento, ya que se desperdician las capacidades de las personas que aportan al proceso productivo, al no valorar de forma debida su trabajo; y por último hay una afectación al plano social, pues estos tratos diferenciados impactan la unión de la comunidad, incluso la estabilidad política ya que se evita el ejercicio eficiente de la ciudadanía.

Siendo pertinente resaltar que el fin supremo de la sociedad y del Estado, debidamente consignado en el artículo primero de la Constitución Política del Perú, es la defensa de la persona humana y sobre todo lo es, el respeto de su dignidad.

Pues es la dignidad el principio y derecho sobre el cual se deben materializar cada uno de los derechos, ya que es inherente a la esencia misma del ser humano, lo que nos conduce a tratar por igual a las personas, y a no admitir tratos discriminatorios que no tengan una razón objetiva para ello.

Tal como señala Flores Buendía (2019), el derecho a la igualdad remunerativa implica que el empleador al momento de ejercitar su poder de dirección, se obligue a dar un trato igualitario en materia remunerativa a sus trabajadores, y que las diferencias remunerativas se basen en criterios objetivos y razonables, ya que ello implica no menoscabar la dignidad de los trabajadores que reciben un tratamiento diferenciado.

Cuando se hace alusión de tratamiento diferenciado, una de las diferencias que resulta pertinente analizar para el caso concreto, es la diferencia basada en el género, donde hay casos en los que el varón gana más que las mujeres o de ser el caso, al contrario. Lo mismo que, se encontraba taxativamente prohibido, en la Constitución de 1979, en el artículo 43° que establecía: “El trabajador, varón o mujer, tienen derecho a igual remuneración por igual trabajo prestado en idénticas condiciones al mismo empleador”.

La Constitución vigente no se pronuncia de forma expresa acerca del derecho a que varón y mujer gocen de igualdad en su remuneración; sin embargo, se reconoce la condición de derecho humano fundamental, amparado por la protección constitucional a la remuneración, mediante el artículo 24° de la Constitución Política vigente, la misma que enuncia: “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”.

Así como también la Constitución en mención, reconoce como derecho fundamental el derecho a la igualdad mediante el artículo 2°, inciso 2 cuando refiere que: “toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, **sexo**, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera”, el énfasis es un agregado mío, es así que se proscriben los tratos discriminatorios entre varones y mujeres; pero no es hasta el año 2017 que se emite una ley especial, que hace una prohibición expresa a la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, antes de ello en nuestro país, a partir de marzo de 2007, se contaba con la Ley N° 28983 - Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dicha ley, en su artículo primero enuncia que tiene por objeto: “establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, con la finalidad de garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad”. La mencionada Ley, en su artículo segundo, conceptualiza a la discriminación como cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, cuya base sea el sexo, y que acarree consigo el resultado de un menoscabo o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en la esfera económica, social, cultural o en cualquier otra. Y luego de enunciar sus principios rectores, insta a que el Estado mediante el Poder Legislativo apruebe la normatividad necesaria orientada a garantizar los derechos de igualdad entre mujeres y hombres en diversas esferas de su vida, entre ellas en el literal a) del artículo 5° establece que esta garantía de igualdad también sea a nivel laboral.

Diez años más tarde, el congreso promulga una ley especial que taxativamente prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. El referido instrumento legal,

con su reglamento y demás políticas públicas que se orientaron a dar efectividad a la norma, serán desarrolladas a detalle a continuación:

2.2.1. Ley N° 30709 - Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

A los veintiséis días del mes de diciembre del año dos mil diecisiete ve la luz la ley en mención; sin embargo, tuvo su primer antecedente legislativo el 29 de septiembre de 2016, con la presentación ante el Congreso del Proyecto de Ley N° 343 – 2016, cuya denominación en su fórmula legal era: “Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres”, a su vez el referido proyecto pretendía la modificación a la Ley N° 27270 - Ley Contra Actos de Discriminación, teniendo como prohibición las formas de discriminación en el empleo, en cuanto al requerimiento de personal, a los requisitos para acceder a centros de educación, formación técnica y profesional, que impliquen un trato diferenciado basado en el sexo, así como la obligación por parte de los empleadores a informar a sus trabajadores la política salarial del centro de trabajo, donde se incluyan criterios de diferenciación basados en una categorización óptima que contribuya a un trato equitativo a nivel salarial.

El segundo antecedente legislativo se presentó en noviembre del mismo año, mediante el Proyecto de Ley N° 636 – 2016, bajo la denominación de “Ley que garantiza la equidad de género en el empleo”, este proyecto tenía como particularidad que su objeto, el mismo que se consigna en su artículo 1° era el de garantizar la equidad de género en el empleo respecto a su acceso, con procesos de selección publicitados y bajo cuotas de género en el acceso a los cargos de nivel jerárquicos, también instaba a asegurar planes de formación profesional y de desarrollo de capacidades laborales y en el artículo destinado a las remuneraciones, establece la obligación a que el empleador garantice la igualdad remunerativa y de cualquier otra forma de retribución laboral entre hombres y mujeres que desempeñan un mismo cargo y la misma función. Tal iniciativa legislativa tenía como ámbito normativo tanto al sector público, como al privado. El tercer antecedente legislativo es el Proyecto de Ley N° 972, de febrero 2017, bajo la denominación “Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre

varones y mujeres”. Su objeto estaba orientado a reducir las brechas remunerativas entre varones y mujeres, mediante la determinación de categorías de funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo; sin embargo, tal determinación encontraría su origen en la negociación colectiva, mediante la cual se establezca un cuadro de categorías de trabajadores, dando origen a un convenio colectivo con efectividad normativa para todos los miembros de la empresa, bajo un carácter de permanencia.

El Pleno del Congreso con fecha 15 de noviembre de 2017, luego de algunas modificaciones y teniendo en cuenta los dictámenes emitidos por las Comisiones de Trabajo y Seguridad, y de Mujer y Familia, aprueba en primera votación los proyectos de ley antes referidos. Y el 27 de diciembre de 2017, se aprueba la Ley N° 30709 - Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres; esta ley tiene aspectos sumamente importantes, ya que a detalle establece la prohibición de la discriminación, pero no solo ello, sino que aborda diversos estadios de la relación laboral, como se irá detallando a continuación.

En primera instancia, debo mencionar que el ámbito normativo de esta ley es tanto para el sector público como para el sector privado; he de mencionar también que el objeto que persigue está consignado en su artículo 1° y es el de: “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”. Tal determinación de las categorías se hará mediante cuadros, lo mismo que es una obligación del empleador, con la finalidad que cada uno de estos cuadros consigne remuneraciones acorde a categorías sin discriminación.

Como se mencionó, esta ley no agota su regulación normativa en establecer la prohibición de no discriminar, sino que también se ocupa de la capacitación laboral e insta a que los empleadores aseguren planes de formación profesional y de desarrollo de capacidades donde se garantice la igualdad entre mujeres y hombres.

La normativa analizada, también centra su atención en el término de la relación

laboral, y mediante su artículo 6° prohíbe el despido y la no renovación del contrato por motivos vinculados con la condición del embarazo o el período de lactancia. De este modo extiende la protección a las mujeres trabajadoras, con la finalidad de que ellas puedan tener un desarrollo pleno en el ámbito laboral, desde el acceso al empleo, la posibilidad de ser partícipe de capacitaciones, ganar una remuneración por trabajo de igual valor y que no se dé por terminada la relación laboral por causas vinculadas a la función reproductiva, ya que como mencionan Azabache, Pedro; Barboza, Marina (2017) a consecuencia de un conflicto entre responsabilidades familiares y condiciones laborales, los empleadores dudan al momento de contratar a personal femenino, generándose un estereotipo que pone en duda el profesionalismo de las mujeres en relación a las tareas que estas pueden desempeñar en campo laboral, en base al supuesto que las responsabilidades familiares ya sean actuales o futuras van a generar problemas o costos para su empresas.

2.2.2. Decreto Supremo N° 002-2018-TR - Reglamento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

Al siguiente año de promulgada la ley, exactamente el siete de marzo del dos mil dieciocho, se reglamenta la misma, donde se especifica la peculiaridad del precepto, en cuanto a la obligatoriedad de categorizar los puestos de trabajo, por el artículo 3° del reglamento, que está en concordancia con el artículo 2° de la Ley, el empleador debe elaborar cuadros de categorías y funciones aplicando criterios objetivos, como las tareas que entrañan, a las aptitudes necesarias para realizarlas y al perfil del puesto, también se señala que queda a libre elección la metodología a emplear a fin de lograr el fin preestablecido, pues cada una de las empresas de acuerdo a la situación de la organización puede definir el plan de acción necesario a fin que se cierren las brechas salariales.

Cabe hacer presente que, Villalba (2018) hace alusión a un estudio realizado por Mercer, la consultora en recursos humanos más grande del mundo, que en el marco de la diversidad e inclusión ideó una metodología efectiva, mediante la cual se han determinado 5 factores a tener en cuenta para la categorización:

- Factor impacto, por este factor se valorizará: el tamaño de organización,

donde se tenga en cuenta los ingresos o activos y la cadena de valor de una compañía, que tiene por utilidad delimitar los techos para la posición más alta en las empresas; naturaleza del impacto y contribución, estas dimensiones van a permitir comprender cuál es la influencia de los puestos en la estrategia y/o resultados de la organización y cuál es la repercusión en los puestos de trabajo.

- Factor comunicación, para este factor se toma en cuenta la frecuencia de la comunicación que requiere un puesto, la naturaleza de la misma, sin dejar de lado si esta comunicación es realizada de modo interno o externo de una empresa y si esta es influyente en la toma de decisiones.
- Factor de innovación, para este factor se tiene en cuenta si el puesto exige el desarrollo de nuevas ideas, técnicas y/o procedimientos, y el impacto que este genere dentro de la organización a nivel operacional, financiero y humano.
- Factor de conocimiento, este último cuenta con tres dimensiones: naturaleza del conocimiento, manejo de equipos y el alcance geográfico del puesto.

Volviendo al análisis del reglamento, el artículo 4° norma cual es el contenido mínimo que los cuadros de categorías y funciones deben tener, y estos son: puestos de trabajo incluidos en la categoría; los mismos que deben contener una descripción general de las características que justifique su agrupación dentro de una categoría; y lo más importante, debe consignarse la jerarquización de las categorías en base a su valoración y a la necesidad de la actividad económica. Esta categorización debe encontrarse inmersa en bandas salariales, o familias salariales, las mismas que funcionarán como parámetros dentro de los cuales ubicaremos a cada puesto de trabajo.

Este reglamento también establece taxativa la prohibición de discriminación directa o indirecta por motivo de sexo en la determinación de las remuneraciones, en su artículo 5°, se exige también al empleador que acredite que los puestos de trabajo no son iguales y/o no tienen el mismo valor. Es necesario también tener presente esta prohibición para las negociaciones colectivas de las remuneraciones y cualquier otro beneficio, pues la negociación deberá respetar las categorías de puestos.

Así como también refiere la Ley que cada una de las diferencias salariales deben tener una causal objetiva y el reglamento especifica que esta diferenciación debe estar justificada con criterios 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, que se demuestre objetivamente que exista escasez en el mercado de mano de obra calificada, la diferencia salarial es aceptada también en el caso de jornada reducida, en jornadas atípicas o a tiempo parcial.

Catorce años antes de la dación del Reglamento al que estamos haciendo referencia, Balta (2004) muy acertadamente aseveraba que para poder determinar efectivamente si existe una violación a la referida regla se debe probar lo siguiente: a) Que el trabajo realizado por personal femenino sea sustancialmente igual al que realiza un hombre. Con este enunciado se hacía alusión al trabajo de igual valor, donde la nomenclatura del puesto era irrelevante, pues se debía merituar adecuadamente las obligaciones inherentes al puesto que deban aportarle el mismo valor a la organización; b) Que se presente una desigualdad salarial al comparar el trabajo de la mujer con el de un hombre; importante es la acotación que se hace en el literal d) pues aquí se menciona que la diferenciación de la que se habla también debe ser evaluada teniendo en cuenta todas las retribuciones que perciba un trabajador, pues existen muchos conceptos que llevan denominaciones que dan la apariencia de no ser remunerativos; sin embargo lo son, y no hay que perderlos de vista; c) Que el trabajo sea realizado en el mismo establecimiento, es aquí donde yo tengo una discrepancia pues hoy en día las formas de las organizaciones son muy complejas y dentro de la misma empresa hay puestos que son desarrollados, en sucursales o incluso en otras provincias, así como también debe hoy en día tomarse en cuenta que esta igualdad remunerativa englobe también a los grupos de empresas, pues dentro de este tipo de organización existen muchos puestos que desempeñan cargos de igual valor y del mismo aporte para la empresa.

Tal como señala, Blume (2018) merecen “especial atención los periodos de

incapacidad temporal para el trabajo vinculados con el embarazo, la licencia por maternidad o por paternidad sea esta legal o convencional, el permiso por lactancia materna o la asunción de las responsabilidades familiares”, en razón a ello el artículo 10º, señala como criterios prohibidos de diferenciación en las remuneraciones: aquellos vinculadas directa o indirectamente con el embarazo, la maternidad, la paternidad, la lactancia, las responsabilidades familiares o ser víctima de violencia, sean estos periodos efectivamente laborados o periodos de incapacidad temporal.

2.2.3. Guía para la Igualdad Salarial

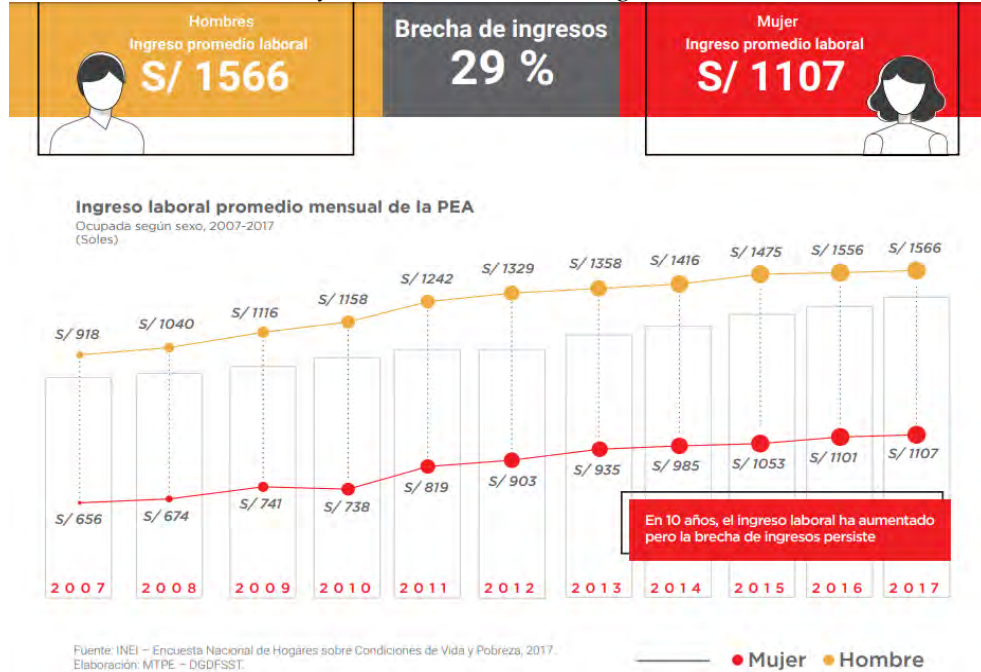
El día 21 de diciembre de 2018 el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, específicamente la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo la asistencia técnica del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY) y al Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), elabora la Guía para la Igualdad Salarial, cuyo contenido presenta en primera instancia las cifras reales que encontramos en nuestro país, las mismas que nos muestran el porcentaje exacto de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, luego de ello se expone algunas razones referentes a la importancia de reducir la brecha salarial, se hace un recuento de los lineamientos normativos existentes, y como parte medular contiene las pautas referenciales que pueden ser utilizadas por los empleadores para hacer la categorización de puestos.

Esta guía evidencia cual es la evolución de la remuneración durante diez años, desde 2007 hasta 2017, teniendo que a ese año la brecha ascendía al 29%, lo que significa que los varones peruanos en el año 2017 ganaban 29% más que las mujeres, traducido monetariamente equivale a que el salario promedio de los varones era equivalente a S/ 1566 soles y el de las mujeres era equivalente a S/ 1107 soles, esta estadística tiene como variables de ingreso promedio a las personas que son empleadoras, a los asalariados, independientes, trabajadoras no remuneradas, es decir aquellas mujeres que como vimos en el primer capítulo, son invisibilizadas porque realizan labores domésticas y aquellas trabajadoras del hogar.

Mediante el gráfico 16, puede verse que la brecha salarial en nuestro país es algo constante y que por más que hay cambios en cuanto a las remuneraciones, siempre se presenta esta diferenciación salarial entre varones y mujeres.

Gráfico 16

Brecha salarial en el Perú y su evolución a los largo de diez años.



Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Guía para la Igualdad

Cabe resaltar también que la fuente de esta estadística corresponde al Instituto Nacional de Estadística e Informática que tomó la muestra en el año 2017, antes de la dación del ordenamiento jurídico especial que regula la prohibición de discriminación remunerativa entre varones y mujeres. Es por ello que incluso a la fecha no resulta factible demostrar fehacientemente la efectividad de la norma que fue dictada a fin del año 2018.

La Guía en mención contiene también un acápite dedicado a la implementación de las medidas de igualdad salarial, a modo de apoyo técnico para las organizaciones, pues previo a la Ley, no era común, realizar evaluaciones objetivas de los puestos de trabajo que estén sujetas a criterios de categorización que no se basen en el género de las y los trabajadores, pues lo común era que las evaluaciones periódicas se realicen a los trabajadores de forma individual y

calificándose su desempeño laboral, más no el aporte que este trabajador o trabajadora le proporcione en valor a la empresa, y era una conducta normalizada que trabajos de igual valor obtengan remuneraciones distintas, en razón a su denominación.

El siguiente gráfico corresponde al proceso de implementación de la Guía para la igualdad salarial, recomendándose seguir técnicamente estos pasos a fin de lograr una implementación adecuada de las medidas de igualdad salarial al interior de las empresas.

Gráfico 17

Proceso de implementación de medidas de igualdad salarial dentro de las organizaciones.



Fuente: Guía para la Igualdad 2018.

En cuanto a los pasos propuestos, el primero de ellos será el destinado a la identificación de los puestos de trabajo existentes al interior de la organización. El segundo paso que la guía propone es la determinación del género en los puestos, aquí se realizará una evaluación porcentual, teniendo en cuenta la

evaluación histórica, a fin de determinar si estos están ocupados mayormente por hombres, mujeres o si son puestos neutros. Mediante el tercer paso se valorizará los puestos de trabajo, aquí se le otorgará el valor al puesto de acuerdo a criterios objetivos que permitan determinar el real valor y aporte que este le otorga a la organización, todo ello mediante un sistema de evaluación de puntos por factor. Los factores a evaluar serán los siguientes: calificaciones o competencias (cognitivas o físicas) que el puesto requiere, no de la persona que desarrolla la labor, otro factor está referido a las responsabilidades, que el puesto requiera tanto para con el personal, como para el empleo de recursos financieros, o para con equipos; otro factor a evaluar es el de las condiciones de realización del trabajo, en cuanto al entorno o psicológicas. El paso cuarto estará orientado a comparar puestos y cálculo de diferencias salariales, ya que luego de realizar la determinación del valor real de puestos de trabajo, el comparar aquellos predominantemente femeninos con los masculinos es un acierto para validar diferencias remunerativas. Y el paso quinto, el final está dirigido a implementar medidas para eliminar la brecha salarial, aquí se realizará un plan de igualdad salarial que deberá contener como mínimo: el diagnóstico de las brechas existentes, también debe contener una propuesta de métodos de corrección de brechas la misma que se realizará siguiendo un cronograma que incluya la planificación de medidas correctivas y algunas formas de supervisión y monitoreo.

La guía en mención refiere que el proceso estará a cargo de un comité de igualdad salarial, tal comité estará conformado representante de la empresa, así como representantes de las trabajadoras y trabajadores a fin que ello de garantía de la presencia equitativa de varones y mujeres.

2.2.4. Fiscalización de la igualdad en materia remunerativa

Con la emisión de la Ley N° 30709, Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Varones y Mujeres, se asignó a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, de acuerdo con sus competencias, la función de fiscalizar el cumplimiento de la mencionada ley, según lo dispuesto en la Segunda Disposición Complementaria Final de la

misma.

Para tal efecto, la SUNAFIL publicó la versión 2 del “Protocolo para la Fiscalización de las Obligaciones en Materia Remunerativa Previstas en la Ley N° 30709, Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Varones y Mujeres” a través de la Resolución de Superintendencia N° 234-2019-SUNAFIL (22 de mayo de 2019), con el objeto de determinar las reglas y las pautas para la fiscalización de las obligaciones en materia remunerativa, establecidas en la Ley N° 30709, que comprende tanto las disposiciones de la “Guía que contiene las pautas referenciales que pueden ser utilizadas por la organización empleadora para evaluar puestos de trabajo y definir el cuadro de categoría y funciones, el modelo de cuadro de categorías y funciones y el contenido mínimo referencial de la política salarial” aprobada por Resolución Ministerial N° 243-2018- TR (25 de setiembre de 2018), como de la “Guía Metodológica para la Valoración Objetiva, sin Discriminación de Género, de Puestos de Trabajo y Elaboración de Cuadros de Categorías y Funciones” aprobada mediante Resolución Ministerial N° 145-2019- TR (22 de mayo de 2019).

En otras palabras, la finalidad del Protocolo consiste en promover el cumplimiento de las obligaciones que en materia remunerativa ha impuesto la Ley N° 30709, a través de la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la observancia del principio de igual remuneración por igual trabajo. Es importante mencionar que, en general, las obligaciones de la Ley N° 30709 son exigibles a partir del 01 de julio de 2019, y, para el caso de las micro y pequeñas empresas, el cumplimiento de dichas obligaciones se fiscalizará a partir del 01 de diciembre de 2019.

Por otro lado, el Protocolo menciona cuáles son las actuaciones inspectivas a realizar en relación a la investigación y fiscalización de las siguientes materias específicas:

a) Fiscalización de la obligación de contar con el Cuadro de Categorías y Funciones (CCF) y con una Política Salarial: En primer lugar, el personal encargado de la inspección deberá verificar que el empleador cuente con el CCF, el cual no deberá tener ninguna justificación basada en el sexo de los

trabajadores y trabajadoras. Además, verificará que este cuente con el contenido mínimo: puestos de trabajo incluidos en la categoría; descripción general de las características de los puestos de trabajo que justifican su agrupación en una categoría; y, la ordenación y/o jerarquización de las categorías en base a su valoración y a la necesidad de la actividad económica.

De igual manera, el personal que inspecciona deberá verifica que el empleador cuente con una política salarial y que esta haya sido puesta en conocimiento del personal.

El Protocolo hace una precisión con respecto al uso de metodologías distintas a las aprobadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para la elaboración del CCF o de la política salarial, señalando que no implica infracción alguna siempre y cuando el empleador cumpla con las disposiciones específicas del Protocolo.

b) Fiscalización sobre el cumplimiento de la prohibición de discriminación en la determinación de las remuneraciones: Al respecto, el personal inspectivo verificará que el empleador no incurra en discriminación directa o indirecta por motivo de sexo. Para lo cual, hechos como el embarazo, la maternidad, la paternidad, la lactancia, las responsabilidades familiares o ser víctima de violencia no podrá considerarse como una diferencia objetiva y razonable que justifica un tratamiento remunerativo diferenciado.

Asimismo, para verificar la existencia o no de discriminación remunerativa directa por razones de sexo, se deberá realizar las siguientes acciones:

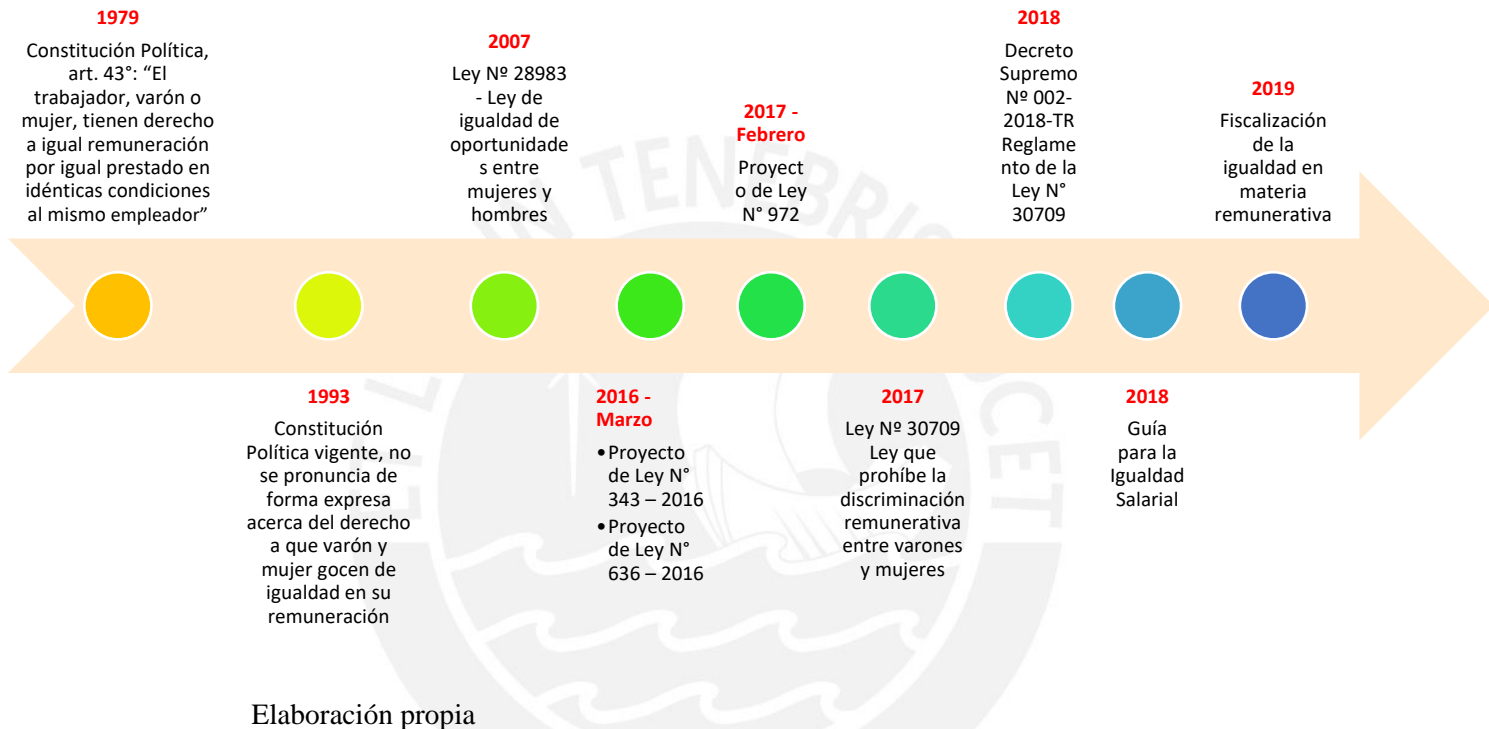
- I. Realizar una comparación y determinar si entre las funciones que han sido asignadas a la trabajadora o trabajador afectado coinciden o son similares con el puesto que se le ha atribuido en el CCF y la política salarial de la entidad empleadora.
- II. Verificar la presencia de criterios objetivos de pudieran justificar diferencias remunerativas, tales como: antigüedad, desempeño, convenio colectivo previo, experiencia laboral, perfil académico o educativo, entre otros.

Una vez realizado el análisis pertinente de cada uno de los instrumentos

normativos que tutela de la igualdad remunerativa en el ordenamiento jurídico peruano, conviene hacer una línea del tiempo, y mediante el gráfico 18 cronológicamente se puede observar la evolución histórica de estos instrumentos normativos a nivel nacional.

Gráfico 18

Tutela de la igualdad remunerativa al interior del ordenamiento jurídico peruano en el tiempo.



2.3. La igualdad remunerativa en el Derecho Comparado

Ahora bien, luego de estudiar los instrumentos internacionales que desarrollan el derecho a la igualdad remunerativa y analizar la Ley N° 30709, es pertinente citar la legislación comparada que se ha desarrollado al respecto en los distintos ordenamientos jurídicos, en especial de Europa y de la región latinoamericana.

Si bien es cierto, los Estados han regulado el Principio de no discriminación salarial por razón de sexo mediante sus correspondientes normativas nacionales, es pertinente mencionar que los países de la región, en su mayoría, han regulado el mencionado principio con características ciertamente distintas.

La Organización Internacional del Trabajo (2013) ha agrupado a las legislaciones de

acuerdo a las diferencias antedichas en tres grandes grupos con rasgos disímiles, que paso a citar:

- Algunos países han establecido de manera general la prohibición de discriminación basada entre otros motivos por el sexo, pero sin embargo no se ha proclamado expresamente el principio de igualdad de remuneraciones.
- Con un enfoque distinto, otros países han incorporado el principio de igualdad salarial, aunque con una aplicación o alcance notoriamente limitado, teniendo en cuenta la tesis de “igual salario por trabajo igual”.
- Finalmente, un tercer grupo de Estados proscribire la discriminación por razón de sexo en los “criterios de remuneración”. De esta manera, se establece una amplia fórmula que va a permitir contemplar y tratar situaciones evidentes de discriminación salarial directa e indirecta.

Por su parte, la regulación antidiscriminatoria que se desarrolla alrededor de toda Europa, viene cumpliendo enfáticamente tres funciones, según Ramos (2016): preventora, tutelar y promocional. En la función de carácter preventivo, la normatividad señala que la igualdad implica la no tolerancia y prohibición de determinadas conductas. El carácter tutelar se refiere al sistema jurídico que trata de combatir y erradicar cualquier conducta discriminatoria, de manera que se recurra a las sedes administrativa y judicial para la debida reparación del derecho vulnerado. Y, en última instancia, la función promocional está dirigida al fomento de la igualdad y superación de obstáculos que no permiten que la igualdad sea real y efectiva, a través de la implementación de acciones afirmativas en beneficio exclusivo de las mujeres.

Así, Sagaroy (2018) destaca que, se puede mencionar los casos de Suecia, Noruega, Irlanda, Dinamarca y Alemania. Estos países han establecido de manera expresa determinadas normas que obligan a los empleadores a detectar, resolver, prevenir y elaborar planes de acción que contribuyan a evitar las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. En el otro extremo de Europa, en España precisamente, desde el año 2007 se han emitido una profusión de normas que favorecen la igualdad entre hombres y mujeres, habiendo en el momento actual diversas propuestas parlamentarias destinadas a seguir promocionando el principio de igualdad que debe materializarse entre varones y mujeres.

En cuanto a la regulación del Principio de no discriminación salarial por razón de sexo en Latinoamérica, debemos enfatizar en lo que ya había anticipado: las regulaciones nacionales tienen rasgos distintos. Esto es importante mencionarlo en el entendido que la no discriminación no es una cuestión fácil de afrontar ya que es un fenómeno social que no se presenta de igual manera y con similar magnitud, porque la misma humanidad es diversa en la raza, el color, la religión, las creencias y culturas.

En ese sentido, mencionan Vargas & Bracchi (2016, pág. 87), el principio de no discriminación forma parte de las normas internacionales del trabajo, y ha sido recogido y regulado por los Estados en sus normas nacionales. Es decir, en general, los Estados han ratificado el Convenio 100, Convenio sobre igualdad de remuneración, y el Convenio 111, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), de la Organización Internacional del Trabajo, y adicionalmente, han emitido normas internas que desarrollan dicho principio de acuerdo teniendo en cuenta los estándares internacionales y sus propias realidades sociales.

De este modo se encuentra que Brasil ha regulado la no discriminación por razón de género en las relaciones laborales mediante la Ley N° 9.0029/1995, que en su artículo 2° establece la determinación de la no discriminación en las relaciones de trabajo, en atención a los clásicos problemas, la discriminación y los prejuicios que han desfavorecido a las mujeres. Asimismo, se ha emitido la Ley N° 9.779/99, que establece la prohibición de cometer actos discriminatorios cuyo objetivo es proteger el trabajo de las mujeres.

En el caso de Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo, emitido en el año 1950 y modificado por la Ley 1496 del año 2011, establece el imperativo de igualdad en todos los trabajadores, de manera que no se permite alguna diferenciación entre trabajadores, estableciendo mecanismos que erradiquen cualquier forma de discriminación y garantizando la igualdad salarial entre varones y mujeres. La virtud de la Ley 1496 es que en su artículo 3 define expresamente a la discriminación en materia salarial por razón de género como toda situación de trato diferenciado e injustificado, expreso o tácito, que se encuentra relacionado con la retribución económica que se percibe en el marco de una relación de trabajo por razón de género. Sin embargo, la promulgación de la mencionada ley no ha sido suficiente para combatir la discriminación por razón

de sexo en el mercado de trabajo colombiano, por lo que, se han aprobado acciones afirmativas a través de la Ley 581 del año 2000, por la cual se establece la cuota del 30% para el acceso de las mujeres a cargos directivos en el Gobierno.

En Argentina se ha emitido la Ley de Contrato de Trabajo, que en su artículo 81 establece la “obligación genérica de dispensar igual trato ante situaciones iguales, considerando que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias por razones de sexo, religión o raza”. No obstante, desde hace ya algún tiempo se promulgó la Ley 20.392 en el año 1974, que recoge los preceptos del Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo, prohibiendo los tratos diferentes en el pago de las remuneraciones a los hombres y mujeres ante trabajos de igual valor. Luego, en el año 2009 se emite la Ley 26.485, Ley de Protección Integral de las Mujeres, cuyo objetivo es acabar o erradicar las formas existentes de violencia contra las mujeres en todos los ámbitos sociales en que se desenvuelven. Para tal efecto, Discenza (2018) manifiesta que, la referida norma tiene una sección que se enfoca en la discriminación remunerativa, señalando que se denominará violencia económica aquella situación en que las trabajadoras perciban un salario menor por igual trabajo dentro de un mismo centro laboral, pues se contrapone con el derecho de igual remuneración por igual función o trabajo.

Por su parte la Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile (2010) enuncia que el ordenamiento jurídico chileno cuenta con la Ley 20.348, Ley de remuneraciones entre hombres y mujeres, que modificó el Código de trabajo chileno, reafirmando el derecho de no discriminación en materia salarial entre hombres y mujeres, indicando que cuando se realicen iguales funciones, una mujer y un varón deberán ganar el mismo salario.

CAPÍTULO III:
REPENSAR LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN EN EL SISTEMA PRIVADO DE
PENSIONES BAJO UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

3.1. La pensión de jubilación un auténtico derecho humano fundamental que debe ser gozado con dignidad.

3.1.1. La Pensión de Jubilación

Siguiendo a la Organización Internacional del Trabajo (2017), la seguridad social es un derecho humano constituido por un conjunto de políticas y programas diseñados a reducir y prevenir la pobreza y la vulnerabilidad en todo el ciclo de vida de las personas.

La misma que, luego de periodos de desarrollo y evolución, en palabras de Abanto Revilla (2019, pág. 412), se ha configurado como un:

mecanismo de protección cuya finalidad es brindarnos las herramientas o prestaciones necesarias para atender las diversas contingencias sociales que se presentan a lo largo de nuestras vidas (vejez, accidente, enfermedad, embarazo, muerte, etc.), con el objetivo de que mantengamos un nivel económico que nos permita cubrir las necesidades básicas.

Pues podemos verla como un estabilizador automático en tiempos de crisis para etapas futuras ya que es una inversión en las personas capaz de empoderarlas a adaptarse a los cambios de la economía y del mercado de trabajo.

Respecto de la vejez como un riesgo por cubrir o una de las contingencias de la vida del ser humano, el sistema de seguridad social confiere una prestación económica denominada pensión de jubilación. Esta, a su vez, se ha convertido, tal como señalan Gónzales Hunt & Paitán Martínez (2017) en una de las principales manifestaciones y preocupaciones de la seguridad social, ya que representa una de las transferencias de fuente segura de ingresos más trascendentales en las sociedades modernas.

Es indudable que el otorgamiento de una pensión ante la contingencia “vejez” se encuentra íntimamente relacionada con la dignidad de la persona humana, tal como señalan Cruz, Seminario, Leiva, Moreno, & Zegarra (2018) las pensiones de jubilación son las llamadas a sostener a las personas mayores durante la

última fase de sus vidas, garantizándole al pensionista un ingreso económico que le permita vivir decentemente, pues, en palabras de Gónzales Hunt & Paitán Martínez (2017, pág. 103) “por su edad avanzada o condición de salud son vulnerables y ya no pueden participar o reincorporarse en el mercado de trabajo”, es por ello que se debe garantizar a todos las ciudadanas y los ciudadanos el acceso a pensiones de jubilación que les posibiliten, tanto a ellos como a su familia, una vida acorde con su dignidad.

Ahora bien, al preguntarnos acerca de la primera referencia normativa de previsión social en nuestro país, Neves Mujica (2016) acota que, a mediados del siglo XIX, esta se introdujo para importantes grupos tales como los militares y los empleados públicos, mediante la Ley de Goces, Jubilación, Cesantía y Montepío, con el transcurrir de los años la cobertura se fue extendiendo a otros sectores de la población como a los obreros y así también fueron tomadas en cuenta otras contingencias.

Su tutela constitucional primigenia, se encuentra en la Constitución de 1920, promulgada durante el Gobierno de Augusto B. Leguía, en su artículo 56° establece el deber del Estado de “fomentar las instituciones de previsión y de solidaridad social, los establecimientos de ahorros, de seguros y las cooperativas de producción y de consumo que tengan por objeto mejorar las condiciones de las clases populares”. Tal como señalan Bonilla García & Conte - Grand (2001, pág. 26) por aquellos años resultaba pertinente instar al Estado a “dar satisfacción a las necesidades reales de gran parte de la población, de una manera eficaz”, mediante la creación de instituciones capaces de cumplir con tal fin.

Así también la Constitución de 1933, mediante su artículo 48° menciona algunas contingencias que la Seguridad Social debe cubrir, y se hace referencia a la edad, que será cubierta con una pensión.

Pasados los años, la Constitución del 1979, le dedicó un capítulo especial a la Seguridad Social, mediante nueve artículos, en los cuales enuncian como contingencias a cubrir: enfermedad, maternidad, invalidez, desempleo, accidente, vejez, muerte, viudez; a su vez también desarrolla la personería jurídica de la institución encargada de preservar fondos intangibles, que serán destinados

únicamente a cubrir contingencias antes mencionadas. Y dentro de este capítulo, el artículo 20° establece que el monto de las pensiones debe estar acorde al costo de vida y que este sea periódicamente reajustado, a fin de procurar que las pensiones cubran la contingencia para las que fueron otorgadas.

Nuestra Constitución vigente, ya no tiene un capítulo especial para la materia; sin embargo, otorga reconocimiento a la seguridad social como un derecho universal y progresivo, le delega a la Ley regular las contingencias que esta va a cubrir. El artículo 11°, garantiza el libre acceso a las pensiones, con la atinencia que éstas pueden ser otorgadas por entidades públicas o por privados, y que el Estado debe velar por la eficacia del funcionamiento teniendo presente que estos fondos son intangibles.

Tal como refieren Gónzales Hunt & Paitán Martínez (2017), la pensión de jubilación como un derecho humano fundamental, tiene su respaldo jurídico, en la Constitución Política vigente mediante una referencia expresa, y también, en mérito a la incorporación directa de los instrumentos internacionales al ordenamiento jurídico permitida por el artículo 55°, ha sido reconocido como un derecho humano en dos instrumentos fundamentales de derechos humanos, la **Declaración Universal de Derechos Humanos**, dispone en su artículo 25° numeral 1, lo siguiente:

Artículo 25°

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

Así también el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, mediante su Artículo 9, establece que:

Artículo 9°

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.

El referido derecho también está consagrado en el tratado fundamental de la materia el Convenio 102 de la OIT - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), data del año 1952, fue ratificado por nuestro país el 23 agosto de 1961, y tal como menciona Oficina Internacional del Trabajo (2006) determina que la pensión debe alcanzar el 40% del salario de referencia y cada Estado está en la obligación de revisar estos montos, haciendo comparaciones con el costo de vida.

No obstante, existen también otros convenios OIT que son materia de protección del tema pensionario, que no han sido ratificados por nuestro país, como el Convenio 128 y la Recomendación 131, ambos le sirven de complemento al Convenio 102, ya que con ellos se establecen aspectos relevantes de las prestaciones, tales como: la naturaleza, las condiciones para adquirirlas y la duración de ellas.

A su vez, el supremo interprete de nuestra Constitución, se pronunció al respecto, en la Sentencia 1417 – 2005- PA, fundamento 37, argumentando que:

(...) el derecho fundamental a la pensión tiene una estrecha relación con el derecho a la vida acorde con el principio- derecho de dignidad, es decir, con la trascendencia vital propia de una dimensión sustancial de la vida, antes que una dimensión meramente existencial o formal (...).

Este derecho humano fundamental en nuestro país, se materializa mediante sistemas de jubilación, los cuales se desarrollaran a detalle en el acápite siguiente.

3.1.2. Sistemas de Jubilación

Actualmente el sistema de pensiones se encuentra organizado en torno a tres subsistemas: el subsistema no contributivo, el semicontributivo y el contributivo, el mismo que comprende el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y el Sistema Privado de Pensiones (SPP), que están relacionados a los aportes o cotizaciones de los trabajadores y trabajadoras.

Por otro lado, con miras de brindar a los trabajadores y conductores que prestan sus servicios a las microempresas, se propuso el subsistema semicontributivo y subsidiado, denominado Sistema de Pensiones Sociales (SPS), que en la

actualidad ha sido regulado pero aún no implementado, su regulación tendiente a brindar protección a aquellos trabajadores que no superen los 40 años de edad, que tengan una contraprestación mensual que no supere 1,5 de la remuneración mínima vital y que no hayan estado previamente afiliados a ningún sistema pensionario. En palabras de Vidal Bermúdez , Cuadros Luque, & Sánchez Reyes (2012, pág. 27): “Este sistema ha sido diseñado como de capitalización individual con financiamiento del afiliado y el Estado”, el afiliado aportaría un 4% de la remuneración mínima vital y el otro aporte estaría a cargo del Estado, sería facultad del afiliado la elección de quien administre sus aportes en una cuenta de ya sea la Oficina de Normalización Previsional o alguna Administradora de Fondos de Pensiones.

Casalí & Pena (2020) acotan que de forma complementaria a los sistemas contributivos, en el año 2011 se creó el Programa Nacional de Asistencia Solidaria (Pensión 65) con la finalidad de brindarle protección mediante pensiones no contributivas a los adultos mayores a partir de los 65 años que se encuentren en situación de pobreza y no tuvieron la posibilidad de acceder a una pensión contributiva, este tipo de pensión posee un carácter residual y complementario en relación a las pensiones contributivas, se encuentra justificado constitucionalmente y surge como respuesta a la falta de cobertura de los adultos mayores residentes en áreas rurales y en las regiones más pobres del país. Configurando así la construcción del pilar solidario en nuestro país.

Además, de los subsistemas mencionados, coexisten determinados regímenes pensionarios dirigidos a determinados grupos, como son el Régimen del Personal Militar y Policial (Decreto Ley N° 19846), y aquellos que ya no se encuentran abiertos para la incorporación como: la Caja de Beneficios Sociales del Pescador y el de los Trabajadores y Funcionarios del Estado (Decreto Ley N° 20530).

Es preciso presentar mediante el CUADRO 3 un esquema realizado por González Hunt & Paitán Martínez (2017) que muestra la estructura de sistema previsional en nuestro país, los regímenes, la gestión de estos, la población beneficiaria, los requisitos de acceso, financiamiento y las prestaciones en cada uno de los regímenes, previamente desarrollados.

Cuadro 3

Estructura del Sistema de Pensiones del Perú.

Régimen	Gestión	Población Beneficiada	Requisitos de Acceso	Financiamiento	Prestaciones
Contributivo	Sistema Nacional de Pensiones (SNP). Sistema de reparto o caja común, administrado por el Estado.	Trabajadores del sector formal de la economía, esto es, trabajadores asalariados y dependientes.	65 años de edad con 20 años de cotización (aportes)	Aportes del trabajador (13%) Empleador no realiza aportes. Gobierno brinda la garantía necesaria para asegurar una pensión mínima.	Sistema de reparto administrado por el Estado con beneficio definido. Pensión de vejez; Pensión anticipada; Pensión de invalidez; Pensión de sobrevivientes; Subsidio de sepelio.
	Sistema Privado de Pensiones (SPP). Conformado por cuentas individuales de capitalización (CIC), administradas por las AFP.	Trabajadores del sector formal de la economía, esto es, trabajadores asalariados y dependientes.	65 o cualquier edad si el saldo de la cuenta individual es suficiente para poder sustituir el 50% del promedio de los ingresos en los últimos 120 meses.	Aportes de trabajadores dependientes e independientes del 10%, más 0,91 %, al seguro de invalidez y sobrevivencia, más el 1, 81% de gastos administrativos. Empleador no realiza aportes y el gobierno garantiza la pensión mínima.	Sistema de capitalización y ahorro individual administrado por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP); Pensión de vejez; Pensión mínima garantizada; Pensión de invalidez; Pensión de sobrevivientes; Subsidio de sepelio.
Semicontributivo	Sistema de Pensiones Sociales.	Trabajadores de microempresas y, además, aquellos que no hayan sido previamente afiliados a un sistema pensionario, siempre que no superen los 40.	Ser trabajador de una microempresa.	Aportes del trabajador (hasta el 4% de la Remuneración Mínima Vital RMV) y del Estado la cuantía equivalente.	Sistema de cuenta individual de capitalización subsidiada.
Subsidiado o esquema no contributivo	Pensión 65	Adultos mayores de 65 años en extrema pobreza.	Ser ancianos mayores de 65 años y vivir en condiciones de extrema pobreza y que no cuentan ya con una pensión.	Financiamiento público total.	Pensión no contributiva (tipo vejez)
	Pensión para personas con discapacidad.	Personas con discapacidad severa.	Ser discapacitado.	Financiamiento público total.	Pensión no contributiva.

Fuente: Gónzales Hunt, C., & Paitán Martínez, J. (2017). El Derecho a la Seguridad Social. Lima: Fondo Editorial PUCP.

En torno al subsistema contributivo, Gónzales Hunt & Paitán Martínez (2017) manifiestan que el sistema de pensiones en el Perú se encuentra bajo un modelo dual o paralelo, conformado por el Sistema Nacional de Pensiones que obedece a un régimen contributivo público de reparto, su funcionamiento se basa en los aportes de los trabajadores activos que financian las pensiones de los trabajadores en retiro y sus derechohabientes, otorgando pensión mínima equivalente a S/500 y pensión máxima por un monto de S/892.36 al cumplirse los requisitos de acceso opera bajo la administración de la Oficina de Normalización Previsional (ONP). A su vez, los mencionados autores explican que el sistema pensionario público está constituido por cuatro subregímenes: 1) Régimen de los miembros de las Fuerzas Armadas y Policiales, reglamentado por el Decreto Ley N° 19846; 2) Régimen de los funcionarios públicos, normado por el Decreto Ley N° 20530; 3) Régimen del Sistema Nacional de Pensiones, regulado por el Decreto Ley N° 19990; y, Régimen de los servidores diplomáticos, normado mediante Decreto Supremo N° 065-2009-RE.

Por su parte, el régimen privado, que está representado por el Sistema Privado de Pensiones, viene siendo regulado por el Decreto Ley N° 25897 se encuentra a cargo de empresas alineadas por un régimen de capitalización o fondo individual, denominadas Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP).

En lo que respecta a los requisitos para jubilarse en el subsistema contributivo de nuestro país, Abanto Revilla (2014) menciona que existen dos modalidades de jubilación: por edad y por años de servicios. Por su parte, el Sistema Privado de Pensiones utiliza el modelo de la edad; en los Decretos Leyes N° 19846 y N° 20530 se aplica el modelo de los años de servicios; y, en cuanto al Sistema Nacional de Pensiones, se emplea un esquema mixto en el cual se exige ambos requisitos para jubilarse, que son una edad mínima y una determinada cantidad de aportes, de acuerdo con la modalidad que implica.

Luego de enunciar los diversos sistemas de jubilación, resulta pertinente mostrar la distribución las tasas de afiliación al sistema de pensiones, presentes en el 2017, es así que, el Cuadro 4, refleja que la Población Económicamente Activa está representado por un total de 16,510,984 de los cuales un 64,6% que no goza

de protección frente a la contingencia de la vejez y tan solo el 35,4% está afiliado al aún sistema pensionario, este porcentaje es equivalente a 5,840,115 personas. Este cuadro indica también que, la tasa de afiliación al sistema pensionario por categorías ocupacionales, donde la más alta tasa se encuentra en los asalariados del sector privado, seguido de los dependientes en el sector público, así también las tasas más bajas están formadas por las categorías del personal que realiza trabajo familiar no remunerado y trabajadores del hogar, siendo aquí donde hay una mayor presencia femenina.

Cuadro 4

Tasa de Afiliación a un Sistema de Pensiones Según Categoría Ocupacional (2017)

Categoría Ocupacional	Afiliados a un sistema de pensiones (A)	No Afiliados a un sistema de pensiones (B)	PEA Ocupada en cada categoría (C)= (A) + (B)	Afiliados a un sistema de pensiones (%) (D)= (A)/(C)	No Afiliados a un sistema de pensiones (%) (E)= (B)/(C)
PEA ocupada afiliada a un sistema de pensiones	5,840,115	10,670,869	16,510,984	35.4	64.6
Asalariado público	1,224,429	198,386	1,422,815	86.1	13.9
Asalariado privado	3,113,457	3,124,588	6,238,045	49.9	50.1
Independiente	1,122,503	4,977,145	6,099,649	18.4	81.6
Profesional o técnico	138,741	154,585	293,325	47.3	52.7
No Profesional o técnico	983,763	4,822,561	5,806,324	16.9	83.1
Empleador o conductor de empresas	210,663	443,397	654,060	32.2	67.8
Trabajador familiar no remunerado	113,467	1,587,777	1,701,244	6.7	93.3
Trabajador del hogar	55,597	339,575	395,171	14.1	85.9

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2017.

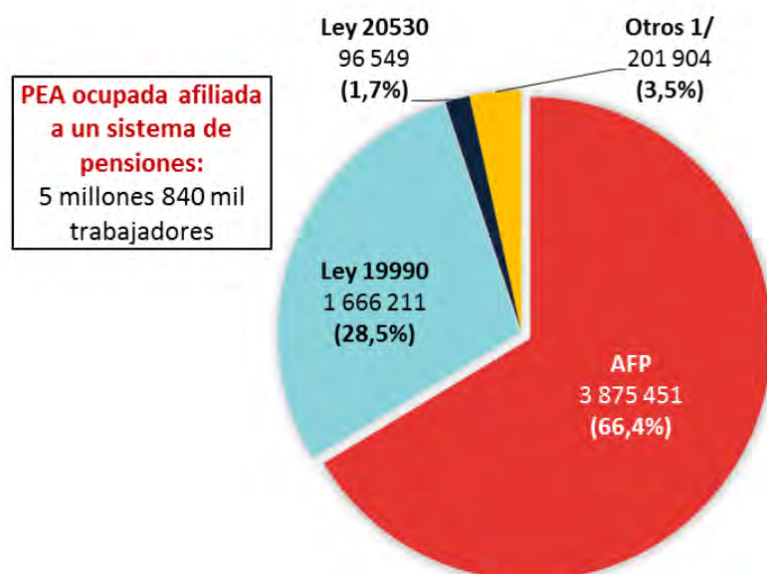
Y de las 5, 840,115 personas mencionadas en el cuadro anterior, que están afiliadas a un sistema de pensiones, en el Gráfico 19, se pone en evidencia los diversos sistemas elegidos, encontrando así, preferencia por el Sistema Privado de Pensiones en un 66, 4 %, equivalente a 3 875 451 personas afiliadas en los años 2004 al 2017. Seguido de 28,5 % de personas que optaron por afiliarse al Sistema Nacional de Pensiones, bajo la Ley 19990, luego están las cajas de pensiones de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional del Perú y más, con un porcentaje de 3,5% y finalmente en 1,7% una parte del Sistema Nacional de Pensiones, bajo un régimen ya cerrado que es el de la Ley 20530.

Sin perder de vista este elevado porcentaje en cuanto a la afiliación al Sistema

Privado de Pensiones y dado que el alma de la presente investigación se evidencia con mayor claridad en este tipo de sistema, a continuación, se desarrollará a detalle algunos aspectos relevantes del sistema.

Gráfico 19

PERÚ: PEA Ocupada con Acceso a Protección Social en Pensiones, Según Tipo de Sistema de Pensión, 2004-2017



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2017.

3.1.3. Sistema Privado de Pensiones

Conforme señala Neves Mujica (2006) el Sistema Privado de Pensiones, nace por la década de los ochenta, como respuesta a una crisis que atravesaba la seguridad social, por la disposición indebida de los fondos y su empleo para fines distintos a los previstos por la seguridad social. Así pues, enuncian Morón & Carranza (2003) que el Sistema Privado de Pensiones aparece con el Decreto Ley N° 25897, publicado en el año de 1992, iniciando sus operaciones en 1993, como un sistema alternativo al régimen administrado por el Estado.

De esta manera, el Sistema Privado de Pensiones surge con el objetivo de contribuir al desarrollo y fortalecimiento del sistema de previsión social en el área de pensiones (artículo 1 del Decreto Ley N° 25897), y está conformado por las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AFP), que otorgan

obligatoriamente a sus afiliados las prestaciones de jubilación, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio.

Tal como lo enuncian Gónzales Hunt & Paitán Martínez (2017, pág. 127) se trata de un “régimen pensionario fundamentado en el ahorro individual forzoso”, donde la contribución de cada afiliado irá a una Cuenta de Capitalización Individual (CCI), donde, como señalan Casalí, Cetrángolo, & Goldschmit (2015) estas cuentas estarán conformadas por el aporte obligatorio que cada trabajador entrega a las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AFP), el cual corresponde al 10% de la remuneración imponible mensual, más comisión y prima por seguro. Esta acumulación de cotizaciones será administrado convenientemente de forma que se obtenga una rentabilidad, fruto de las inversiones que las AFP's hagan con el dinero, para que al llegar a la edad de jubilación cada uno de los afiliados reciba el total acumulado en su fondo a través de una pensión, existiendo aquí una clara relación entre el aporte mensual y la pensión. Pues el monto de la pensión será calculado en función al fondo acumulado en la Cuenta Individual de Capitalización a través de los aportes tanto obligatorios, como voluntarios y al rendimiento que estos hayan tenido a través del tiempo, todo ello teniendo en consideración la expectativa de vida y la modalidad que el afiliado haya optado para recibir su pensión de jubilación.

Es importante tener presente la jubilación se realizará a partir de los 65 años de edad, pues es esa la edad legal de jubilación; sin embargo puede optar por una jubilación adelantada, ya que ante este régimen no es necesario esperar a la referida edad, pues el afiliado puede hacerlo antes, en caso cumpla con determinados años de aportación ya que la jubilación guarda estrecha relación con la acumulación de recursos en la cuenta individual.

La Superintendencia de Banca Seguros y AFP, es en nuestro país el organismo que se encarga de regular y supervisar el funcionamiento y los servicios que las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AFP) brinden, en ese sentido la La Superintendencia de Banca Seguros y AFP (2019) en sus medios de comunicación digital, señala que en el Sistema Privado de Pensiones (SPP) hay opciones para percibir la pensión de jubilación, a las que se denominan

"Modalidades de Pensión", tales como: Retiro Programado, Renta Vitalicia Familiar, Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida y Renta Vitalicia Escalonada. En cuanto a las diferencias entre las modalidades, encontramos que AFP Integra (2019), respecto a las modalidades se explicarán algunas generalidades, que serán desarrolladas con mayor detalle mediante el siguiente cuadro:

Cuadro 5
Modalidades de Pensión



Fuente: Recopilado de

Producto Previsional	Otorga el beneficio	Tipo	Definición	Moneda	Particularidades
Retiro Programado	La AFP otorga la pensión	Básico	El afiliado o beneficiarios efectúan retiros mensuales contra el saldo de la Cuenta Individual de Capitalización , en función a la expectativa de vida del afiliado y del grupo familiar	Soles	El afiliado o beneficiarios mantienen la propiedad los fondos acumulados en la CIC
Renta Vitalicia Familiar	La Compañía de Seguros otorga la pensión	Básico que puede combinarse con un producto complementario	El afiliado o beneficiarios contratan el pago de una renta mensual hasta el fallecimiento del último beneficiario con derecho a pensión, de ser el caso	Soles Dólares Americanos Nominales Dólares Americanos o Soles Ajustados	Una vez elegida esta modalidad, se transfiere el saldo de la CIC a la Cia de Seguro, quien es responsable de la administración y pago de pensiones. Los casos de sobrevivencia e invalidez que optaron por Dólares Americanos Nominales no tienen la opción de solicitar periodos de garantía
Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida	La AFP otorga la pensión por la Renta Temporal y la Cía. de Seguros otorga la pensión de la Renta Vitalicia	Diferida Básico que puede combinarse con un producto complementario	El afiliado o beneficiarios mantienen en la Cuenta Individual de Capitalización los fondos suficientes para obtener el pago de la Renta temporal por parte de la AFP y, adicionalmente - en el mismo acto- contratan con la Compañía de Seguros una Renta Vitalicia diferida al 50%, con la finalidad de recibir pagos mensuales una vez culminada la renta temporal. La renta temporal puede escogerse entre 1,3 o 5 años para los casos que elige moneda soles indexados, soles ajustados o dólares ajustados	Soles Dólares Americanos s Nominales Dólares Americanos s o Soles Ajustados	Los fondos destinados al pago de la Renta Temporal son administrados por la AFP, lo que corresponde a la Renta Vitalicia Diferida se transfiere a la Cía de Seguros, quien es responsable de la administración y pago de pensiones. Asimismo, los casos de sobrevivencia e invalidez que optaron por Dólares Americanos Nominales solo podrán optar por una renta temporal de 5 años sin periodo de garantía
Renta Vitalicia Escalonada	La Compañía de Seguros otorga la pensión	El afiliado contrata el pago de una Renta Vitalicia mensual bajo la modalidad de Renta Vitalicia Familiar, la misma que está compuesta por dos tramos de pensión determinados por la Compañía de Seguros, donde el primer tramo tiene una duración definida en años- En Soles ajustados puede ser de 5,10 o 15 años y en dólares americanos ajustados de 15 años- el segundo tramo podrá ser equivalente al 50% de la primera pensión del primer tramo	La Renta Vitalicia es en Soles o Dólares Americanos ajustados por una tasa fija anual no menor a 2%	Soles y Dólares Americanos s Ajustados	Los fondos destinados al pago de la Renta escalonada está a cargo de la Cía de Seguros, quien es responsable de la administración y pago de pensiones. De elegir 15 años de tramo escalonado, tendrá la opción de elegir periodo garantizado. Al fallecimiento genera Pensión de Sobrevivencia

https://www.integra.com.pe/wps/wcm/connect/www.integra.com.pe/12298/063bb288-96a5-4f26-9876-56e4deefc8a1/DOCUMENTO+INFORMATIVO+MODALIDADES++DE+PENSION.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=063bb288-96a5-4f26-9876-56e4deefc8a1

3.2. Impacto de la discriminación remunerativa en las pensiones de jubilación del sistema privado de pensiones.

Bertranou (2006) hace la atinencia que los sistemas de protección social para atender la vejez fueron creados a inicios del siglo XX, época de patrones culturales significativamente distintos de los actuales respecto a las funciones familiares y laborales de hombres y mujeres; no obstante a la fecha, no se han introducido reformas significativas capaces de permitir una adecuación de la seguridad social a la realidad del mercado laboral y a la organización familiar. Así también Amarante, Colacce , & Manzi (2016) señalan que la menor participación laboral de las mujeres debido a un sinnúmero de barreras de acceso al mundo del trabajo, trayectorias laborales interrumpidas por responsabilidades familiares y no solo ello, sino también la discriminación remunerativa que las perjudica, generan que al culminar su ciclo como trabajadoras remuneradas, tengan mayor probabilidad de acumular menos años de contribución y además de una menor masa de aportes si la comparamos con los hombres, a efecto del cálculo de las jubilaciones.

En este apartado se hará incipiente sobre el impacto que generan las inequidades de género presentes en la discriminación remunerativa en las pensiones de jubilación, específicamente en el sistema privado de pensiones, ya que la lógica de este sistema radica en el ahorro individual, donde el monto de la jubilación dependerá directamente del ahorro mensual que el trabajador o trabajadora haya aportado cuando era activo. Es aquí donde la brecha salarial y el trato diferenciado por los trabajos de igual valor, encuentran su efecto reflejo con las pensiones de jubilación, ya que si las mujeres durante la trayectoria laboral venían ganando 29% menos que los hombres, cuando se jubilen van a percibir como pensión de jubilación un monto también inferior al que reciben los hombres, inclusive la brecha pensionaria podría mantenerse o acrecentarse ya que se le suman una serie de factores a la determinación de las pensiones.

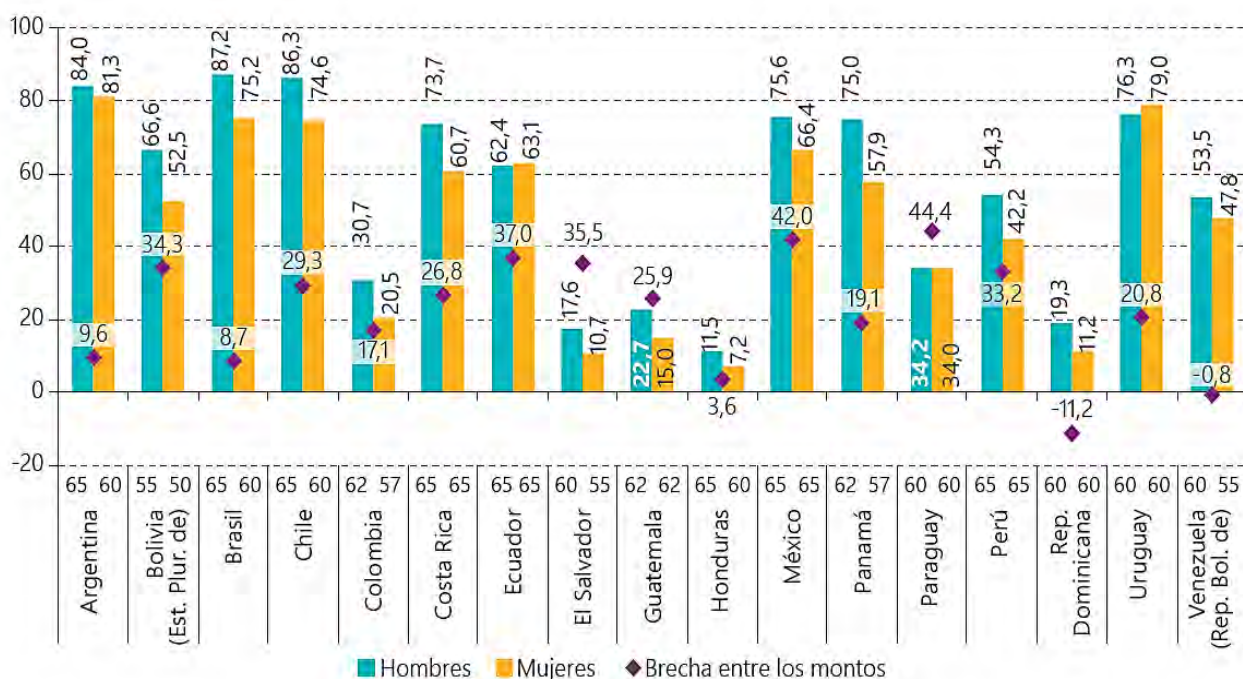
No obstante no basta con presentar un análisis descriptivo, es preciso que a partir de estadísticas desagregadas por género se visualicen las desigualdades no solo el ciclo laboral, sino también el reflejo de los sesgos en la seguridad social, específicamente en las pensiones de jubilación, hecho que no se da de manera singular o aislada en nuestro país, sino que se presenta también en otras realidades, siendo común en la región latinoamericana.

A continuación, mediante el Gráfico 20 se muestran los porcentajes diferenciados por

género del acceso a pensiones de jubilación, tanto contributivas como las no contributivas en 17 países de América Latina:

Gráfico 20

Proporción de personas que reciben pensiones de jubilación a partir de la edad legal de jubilación, por sexo, y brecha entre los montos de las prestaciones de mujeres y hombres en 17 países de América Latina: (En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), “De beneficiarias a ciudadanas: acceso y tratamiento de las mujeres en los sistemas de pensiones de América Latina”, Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Estudios, N° 2 (LC/PUB.2019/4-P), Santiago, 2019.

Conforme expresa CEPAL (2019, pág. 52) en el Gráfico 20, en la gran mayoría de los países de Latinoamérica se observa que: “sistemáticamente, las mujeres tienen menores niveles de cobertura. Por lo tanto, son destinatarias en menor medida de las prestaciones de la seguridad social en la vejez. Las únicas excepciones son el Uruguay y el Ecuador, donde la diferencia entre mujeres y hombres es de menos de 3 puntos porcentuales”, es decir en los países referidos, las mujeres cuentan con un mayor porcentaje de personas que reciben pensiones de jubilación. No obstante, se encuentra que, la constante es que se presente un mayor porcentaje de varones que acceden a pensiones de jubilación, incluso el país donde hay mayor diferencia porcentual es

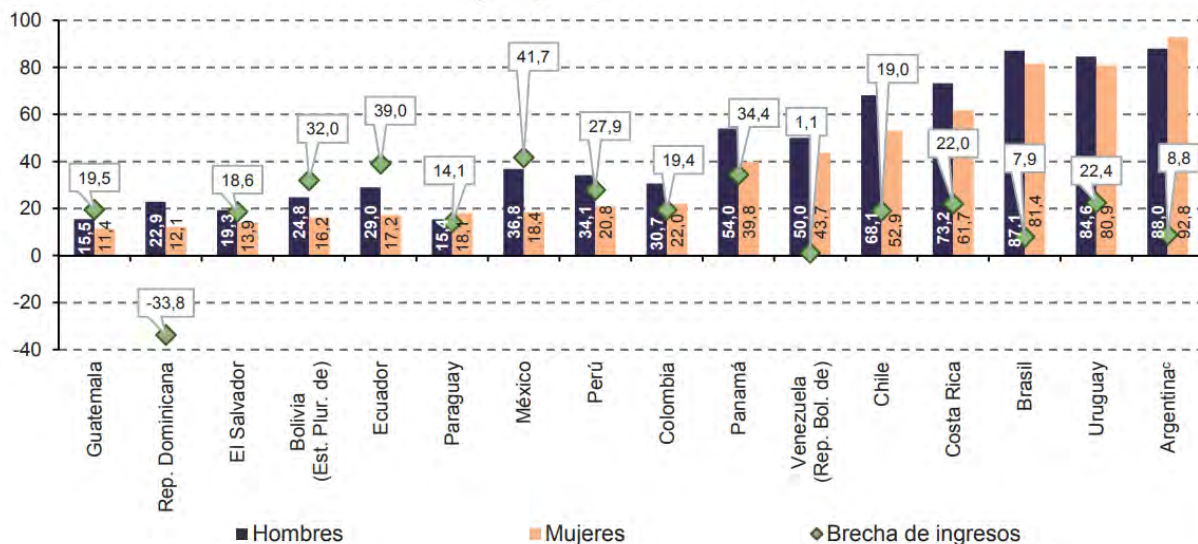
Panamá, pues aquí el 75,0% de la población masculina accede a pensiones de jubilación frente al 57,9% de mujeres, teniendo una diferencia porcentual de 17,1%, seguido de Bolivia que presenta una diferencia de acceso del 14,1% a favor de los hombres, luego está Costa Rica con 13% de diferencia entre varones y mujeres que acceden a pensiones, con 12% más de hombres que mujeres que acceden a pensiones de jubilación está Brasil, Chile y nuestro país también bordea esa cifra. Ahora bien. El país donde hay un equilibrio entre el porcentaje de hombres y mujeres que acceden al sistema pensionario es Paraguay.

En el Gráfico 20 también se observa la brecha entre los montos de las prestaciones recibidas por hombres y mujeres, siendo una constante que los varones perciban montos superiores en sus pensiones de jubilación, a las que reciben las mujeres, teniendo que el país con mayor brecha es Paraguay, paradójicamente este es el que presenta un equilibrio porcentual entre varones y mujeres que acceden a pensiones de jubilación, cabe resaltar que este gráfico agrupa pensiones contributivas y no contributivas, quizá pueda ser la razón para que a pesar de tener el equilibrio en el acceso, represente una brecha tan elevada, equivalente a 44,4%, ocurre algo similar con Ecuador que se muestra como otro de los países con equilibrio de acceso, sin embargo su brecha es de 37,0%, seguido de Bolivia que presenta una brecha de 34,3%, encontramos a nuestro país con una brecha equivalente a 33,2%, cabe resaltar que la brecha es mayor incluso a la brecha remunerativa, y en los países con menores brechas están Brasil con 8,7%, Honduras, Venezuela y República Dominicana.

Tal como se refirió la data mostraba tanto las pensiones contributivas como las no contributivas, por lo que resulta necesario traer a colación la data que hace alusión únicamente a las pensiones contributivas, es decir únicamente mostrar aquellas pensiones que son fruto del aporte de las personas durante su ciclo laboral. Por esa razón se presenta al gráfico siguiente:

Gráfico 21

Personas de 65 años a más que reciben pensiones y jubilaciones contributivas, según sexo y brecha de ingresos entre hombres y mujeres en 16 países de América Latina:



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), “La nueva ola de reformas previsionales y la igualdad de género en América Latina”, Asuntos de Género, Santiago, 2016.

Haciendo la segregación y dejando solo a las pensiones no contributivas, mediante el Gráfico 21 se puede observar, de una forma más objetiva las brechas que entre los montos que las pensiones representan, pues estas pensiones contributivas configuran el resultado de los aportes que cada una de estas personas realizaron durante su vida laboral, encontrando cifras bastante preocupantes, tal como refiere Marco Navarro (2016), estas cifras son capaces de desnudar la realidad que, las mujeres al culminar su ciclo como trabajadoras remuneradas tienen mayor probabilidad de acumular menos años de contribución y también menores aportes que los hombres, así, estas inequidades presentes en el ciclo laboral se reflejan en las jubilaciones.

Así, el Gráfico 21, muestra que de América Latina, el país con la más alta brecha en pensiones jubilación es México, donde las mujeres mayores de 65 años gozan de una pensión equivalente al 41,7% menos de la que perciben los varones, en Ecuador los

hombres perciben una pensión de jubilación superior en 39,0% a las de las mujeres, seguido de Panamá donde los hombres reciben pensiones 34,4% más elevadas que las mujeres, en Bolivia la brecha es de 32%, en nuestro país las mujeres reciben como pensiones de jubilación un monto inferior en 27,9% de lo que reciben hombres, resulta pertinente señalar que para el año en que se realizó la estadística referida, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), señalaba que la brecha salarial nacional era equivalente a 28.6%. Las brechas más bajas en cuanto a la percepción de pensiones de jubilación, están en Argentina, donde las mujeres perciben 8,8% menos que los hombres, seguido de Brasil, Venezuela y República Dominicana.

Así pues, la Organización de los Estados Americanos (2007) que ha afirmado que las mujeres suelen enfrentar diversas dificultades en las fases que conforman el proceso de acceso y el goce de la seguridad social en cuanto a los sistemas de pensiones:

3.2.1. Desigualdad de género en la contribución y capitalización individual de los fondos privados de pensiones.

La OEA (2007, pág. 34) ha señalado que las mujeres, en primer lugar, experimentan dificultades cuando aportan a sus fondos de pensiones, en el entendido de que “tienen una menor densidad de contribuciones debido a menos episodios de empleo con contribuciones, mayor participación en esquemas de trabajo flexible o informal, salidas del mercado de trabajo por crianza, labores de cuidado o matrimonio, entre otros”.

Es por ello, que resulta sumamente útil el poder mostrar la data desagregada por género cobertura contributiva de las pensiones en Perú; no obstante resultaría aún más enriquecedor para la presente investigación el poder presentar la estadística desagregada por género tanto en el sistema privado de pensiones, como en el público, así como también la brecha entre los montos que se recibe por concepto de pensiones en nuestro país, pero no se encontró registros oficiales, estando ante una realidad que está siendo invisibilizada, por lo que a ciencia cierta no es posible determinar el porcentaje exacto del impacto de la discriminación remunerativa por razón de género en las pensiones de jubilación del sistema privado de pensiones; no obstante, ello no significa que este problema no existe.

Pues, tal como refiere Casalí & Pena (2020, pág. 17) “la desigualdad y la

persistente brecha de género en el acceso a los sistemas de pensiones están estrechamente vinculadas a las desigualdades existentes en el mercado de trabajo y en el empleo”.

En ese sentido, es pertinente precisar dos aspectos que impactan considerablemente el sistema privado de pensiones al momento en que las mujeres aportan o contribuyen a sus fondos de pensiones:

- **Menor masa de aportes a las Cuentas de Capitalización Individual en las mujeres.**

Conforme se ha desarrollado en el primer capítulo de la presente tesis, el mercado de trabajo presenta una expresa división sexual, incidiendo fuertemente los roles de género y las construcciones sociales en los trabajos y ocupaciones de hombres y mujeres. En ese sentido, se ha dicho que las mujeres se han visto vulneradas en lo que se refiere a su derecho al acceso a trabajos donde se respete el principio de igualdad remunerativa por trabajos de igual valor. Sin embargo, se debe poner énfasis en que la descrita discriminación salarial por razón de género, genera a fin de cuentas una discriminación derivada que se refleja en las pensiones de jubilación inferiores en cuanto al monto que perciben las mujeres. Dicho de otra manera, acota Quintanilla Navarro, citada por Gete & Sobrino (2008), si se tiene presente que las pensiones de jubilación tienen carácter contributivo y, siempre que la aportación al sistema previsional se realice en base a remuneraciones discriminatorias, “el resultado es que dichas prestaciones se verán afectadas del mismo carácter discriminatorio que el propio salario reviste”.

Por consiguiente, teniendo en consideración que el cálculo de las pensiones en el sistema privado de pensiones se realiza en razón al aporte mensual que cada afiliado haya abonado a su Cuenta Individual de Capitalización, se evidencia con mayor claridad en este sistema el impacto de las remuneraciones discriminatorias que reciben las mujeres en sus pensiones de jubilación inferiores que percibirán a futuro, perpetuándose dicha discriminación más allá del ámbito netamente laboral, alcanzando a la seguridad social mediante discriminaciones derivadas, específicamente en los montos de las pensiones

que las mujeres reciben al jubilarse, incluso se da el caso que la densidad de sus aportes fue insuficiente para poder gozar de una pensión de jubilación.

Así, en el cuadro 6 se observa que en el intervalo de tiempo entre el 2008 al 2018, hay un incremento en el porcentaje de la población ocupada que aporta a un sistema de pensiones; no obstante, durante estos 10 años existe la brecha constante entre el porcentaje de aportantes hombres y mujeres. Para el año 2018, de toda la población femenina ocupada, tan solo el 28,3% están afiliadas al sistema de pensiones, mientras que en el caso de los hombres, se encuentra que el 41,2% viene aportando al sistema de pensiones, encontrando una brecha equivalente al 12,9%, esta es la data promedio en todo el ámbito nacional; sin embargo, no podemos perder de vista las diferencias que se presentan entre las áreas de residencia, llámense área rural y área urbana, encontrando que las mujeres del área rural son las más vulnerables, pues tan solo el 4,9% de las mujeres ocupadas están afiliadas a un sistema previsional, frente al 34,7% en el área urbana, es importante resaltar estas diferencias, ya que aún en muchos lugares rurales, se mantienen muchas costumbres arraigadas por las que las mujeres desarrollan trabajo doméstico no remunerado o labores en el campo, que son infravaloradas y desarrolladas al margen de la formalidad, podrían ser estas algunas razones para que en la zona rural tan solo 4 de cada 100 mujeres que trabajan, tiene la posibilidad de aportar a un sistema de pensiones y contribuir para tener una vejez con una pensión digna. Pero las diferencias no solo están presentes entre las mujeres de acuerdo a su zona de resistencia, sino que también están presentes si hacemos la comparación entre hombres y mujeres, ya que 13,8% los hombres de la zona rural aportan al sistema de pensiones, frente al 49,6% en el área urbana.

Cuadro 6

Mujeres y hombres ocupadas/os que aportan al sistema de pensión, según

Área de residencia / Sexo	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nacional											
Mujeres	18,6	20,4	20,7	23,3	25,0	25,3	27,7	26,9	27,1	27,9	28,3
Hombres	32,3	35,2	36,6	36,6	38,5	38,9	40,5	39,1	40,2	41,3	41,2
Urbana											
Mujeres	24,9	27,2	27,2	30,2	32,0	32,1	34,8	33,8	33,8	34,5	34,7
Hombres	41,6	44,9	46,0	45,5	47,4	47,3	49,3	47,4	48,1	49,7	49,6
Rural											
Mujeres	2,3	2,7	2,7	3,4	3,8	4,1	4,9	4,2	4,0	4,5	4,9
Hombres	9,6	11,1	12,0	12,7	13,9	14,7	15,1	14,4	15,7	14,4	13,8

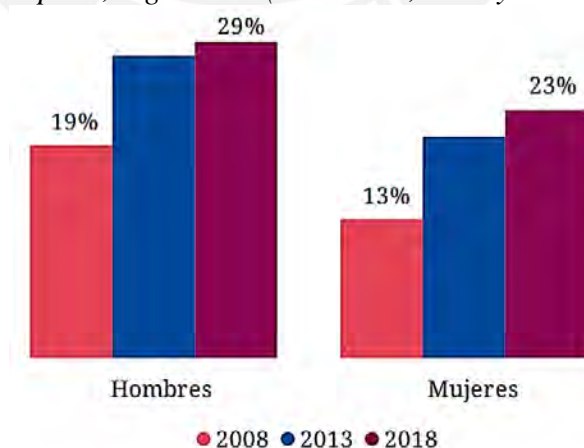
de residencia, 2008 - 2018.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) - “Brechas de Género: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres” (2019).

Ahora bien, de todo el porcentaje de la población aportante al sistema de pensiones, al fin de su ciclo laboral, no siempre tienen la opción de contar con cobertura, lo que obedece a diversos factores como a la insuficiencia en la densidad de los aportes o a que no completaron los años requeridos. no todos tienen opción a cobertura, tal como se puede evidenciar mediante el Gráfico 22, extraído de un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo, denominado el futuro de las pensiones en el Perú, donde puede observarse la data desagregada por género en un comparativo quinquenal de los cotizantes al sistema de pensiones en nuestro país, la evolución de la cobertura en 10 años, comprendidos entre 2008 y 2018, en el caso de los varones pasó del 19% al 29%, mientras que en las mujeres pasó del 13% al 23%. Sin embargo, es constante la diferencia entre la cobertura de los hombres y las mujeres, teniendo como brecha un 6%, comprendiendo esta estadística tanto al sistema privado de pensiones, como al sistema nacional de pensiones.

Gráfico 22

Cobertura contributiva de pensiones en Perú: Cotizantes como proporción de la población ocupada, según sexo (años 2008, 2013 y 2018):



Fuente: El futuro de las pensiones en el Perú Un análisis a partir de la situación actual y las Normas Internacionales del Trabajo. Perú: OIT / Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2020.

Es así que haciendo una evaluación comparativa entre el Cuadro 6 y el Gráfico 22 se observará que en el año 2018, la diferencia entre el porcentaje de aportantes al sistema de jubilación y el de beneficiarios a una pensión, en los hombres es equivalente al 12.2% y en las mujeres es 5,3%, Lo que significa que del total de aportantes mujeres existe un 5,3% no logran ser beneficiarias de pensiones de jubilación, a pesar de haber aportado durante su ciclo laboral.

Pero, en específico lo que ocurre en el Sistema Privado de Pensiones, se evidencia mediante el Gráfico 23, donde puede observarse que en el año 2018 el total de afiliados el sistema privado era 6, 813,590; no obstante, tan solo el 41,9% pueden acceder a una pensión en este sistema, es decir el equivalente a 2, 854,784. Es decir que, en este sistema, existe 58,1% de personas que aportaron y a pesar de tener su derecho expectante, no pueden acceder a una pensión de jubilación, un porcentaje sumamente elevado; sin embargo, no se cuenta con un data desagregada por género que nos permita determinar con precisión el porcentaje de mujeres que pese a haber aportado durante su ciclo laboral, su aporte no fue suficiente como para ser acreedoras de una pensión de jubilación.

Gráfico 23

Porcentaje de Afiliados y aportantes al Sistema Privado de Pensiones 2018.



Fuente: Superintendencia de Banca, Seguros y AFP – Enero 2019.

- **Menor período de acumulación de ahorros en las Cuentas de Capitalización Individual por parte de las mujeres.**

Otro de los aspectos que impacta considerablemente a las pensiones del sistema privado de pensiones de las mujeres es que ellas al fin de su ciclo laboral tienen menos años de aportes, debido a la discontinuidad de las aportaciones al momento de capitalizar y contribuir a sus fondos de pensiones. La Conferencia Internacional del Trabajo (2019) considera que, los sesgos de género están muy presentes en el acceso a la seguridad social, y se manifiestan con el aporte de forma discontinua e insuficiente que las mujeres realizan al sistema privado de pensiones, lo que puede obedecer a las lagunas presentes en su ciclo laboral por la maternidad, por el cuidado de un miembro de la familia, la desigual distribución de las responsabilidades familiares de cuidado y una mayor exposición de las mujeres a trabajos informales y precarios.

Desde ese punto de vista, las mujeres generan menos años de contribución a sus Cuentas de Capitalización Individual, pues de acuerdo con lo mencionado por Marco (2016), “Ya abordando las desigualdades de género, a primera vista se aprecia que en todos los casos donde es posible identificar esta cobertura, las deficiencias son mayores entre las mujeres. Considerando la situación de los montos de las pensiones contributivas y no contributivas, en la mayoría de los casos, hay una brecha importante”. De esta manera, se aprecia el grave efecto que ha tenido la percepción del mercado laboral como formado predominantemente por hombres, situando a las mujeres en un estado de desprotección en cuanto a seguridad social se refiere.

Lo mismo que viene condicionado por la persistente división sexual del trabajo, tal como destaca la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2019) las mujeres al ser las principales responsables del cuidado no remunerado, tienen una menor participación que los hombres en la actividad económica, tal como fue desarrollado en el Capítulo 1 de la presente investigación, donde mediante el Gráfico 4, se presentó la carga horaria semanal que tanto las mujeres como los hombres le dedican a las actividades domésticas no remuneradas, encontrando que sobre las mujeres recaen

desproporcionadamente las responsabilidades familiares, siendo ellas quienes dedican 16 horas con 47 minutos semanales al cuidado de familiares, frente a 8 horas semanales que los hombres le dedican a la misma actividad.

A pesar de la gran carga horaria que las mujeres dedican a las actividades domésticas no remuneradas, responsabilidades familiares de cuidado de niños o adultos mayores, quehaceres del hogar, ellas son las llamadas “inactivas”, las que están virtualmente fuera de los sistemas de pensiones. No hablamos de un porcentaje menor en la población, pues como se mostró en el Gráfico 3 del primer capítulo, en nuestro país en el 2017, pese a la incorporación laboral femenina aún se mantienen algunas diferencias, encontrando así una cifra sumamente elevada, equivalente al 65,6% de mujeres consideradas inactivas, lo que significa que un total de 4,3 millones de mujeres no gozan de protección previsional en nuestro país por derecho propio.

Es así que aquellas mujeres que no logran una participación en el mercado de trabajo, penosamente se ven excluidas de la seguridad social, a no ser que accedan a ella en calidad de derechohabientes, como viudas heredando la pensión de jubilación de su esposo trabajador que tuvo una vida laboral activa y aportó al sistema previsional.

Es así que la trayectoria laboral de las mujeres está altamente influenciada por las diversas responsabilidades de cuidado que la sociedad les asigna en torno a la, ya que muchas de las mujeres convertidas en madres, pasan de tener un trabajo asalariado formal a ser trabajadoras por cuenta propia o incluso asalariadas informales. De ese modo experimentan cambios en su categoría ocupacional que repercuten directamente en el aporte a sus prestaciones de pensiones futuras.

Lo referido, se evidencia con la data presentada en el gráfico 5, donde se encontró la brecha salarial de 11% entre las mujeres trabajadoras sin hijos frente a las que sí tienen hijos, es decir las madres trabajadoras ganan un 11% que aquellas que no tienen hijos, generando que esta brecha tenga su efecto en los sistemas de capitalización individual, pues, no se puede perder de vista que las cotizaciones se realizan en función de las remuneraciones.

Al respecto, también resulta necesario señalar el trato legal diferenciado que el sistema previsional les asigna a las mujeres y varones en cuanto a las licencias que se otorgan por motivo de maternidad y paternidad, respectivamente. Ambas licencias cuentan como suspensiones laborales; no obstante, la licencia por maternidad es una suspensión perfecta, es decir, la trabajadora no percibe remuneración durante la licencia (98 días), sino que percibe un subsidio que lo paga EsSalud. Por lo tanto, como el mencionado subsidio no tiene calidad remunerativa, el sistema previsional peruano ha regulado que el periodo de la licencia por maternidad –que puede extenderse por 30 días más cuando el parto es múltiple– se configure como una excepción de aportar. Esto significa que las mujeres por cada parto se encuentran expuestas a determinados periodos en los que dejan de cotizar a sus fondos de pensiones, presentando así aportes discontinuos.

Como ya se refirió, estos aportes discontinuos generan menor contribución a la jubilación de las mujeres; no obstante, tienen un mayor impacto en el sistema privado de pensiones que en el sistema nacional de pensiones, pues en el sistema de reparto los mecanismos de redistribución solidaria intergeneracional entre todos los afiliados al sistema, permiten atenuar las desigualdades. Lo que no ocurre en el sistema privado, donde las pensiones son directamente proporcionales a la masa de la contribución y el período de acumulación de ahorros.

3.2.2. Desigualdades en el goce de las prestaciones de las pensiones de la jubilación.

Es cierto que las desigualdades remunerativas entre mujeres y hombres que se manifiestan en el mercado laboral se ven reflejadas en los sistemas de pensiones, presentándose como una relación de causa a efecto; sin embargo, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2007) advierte que “no todo se debe al mercado laboral (sino que diversas normas) previsionales contienen disposiciones expresamente discriminatorias”.

En efecto, Amarante, Colacce , & Manzi, (2016) señalan que, en el Sistema Nacional de Pensiones una vez finalizado el ciclo laboral, efectúa el cálculo de

prestaciones correspondiente a las pensiones de jubilación tomando en cuenta tablas de mortalidad unisex, decir considera la misma esperanza de vida tanto para hombres como para mujeres, mientras que en el Sistema Privado de Pensiones consideran tablas de mortalidad diferenciadas por género.

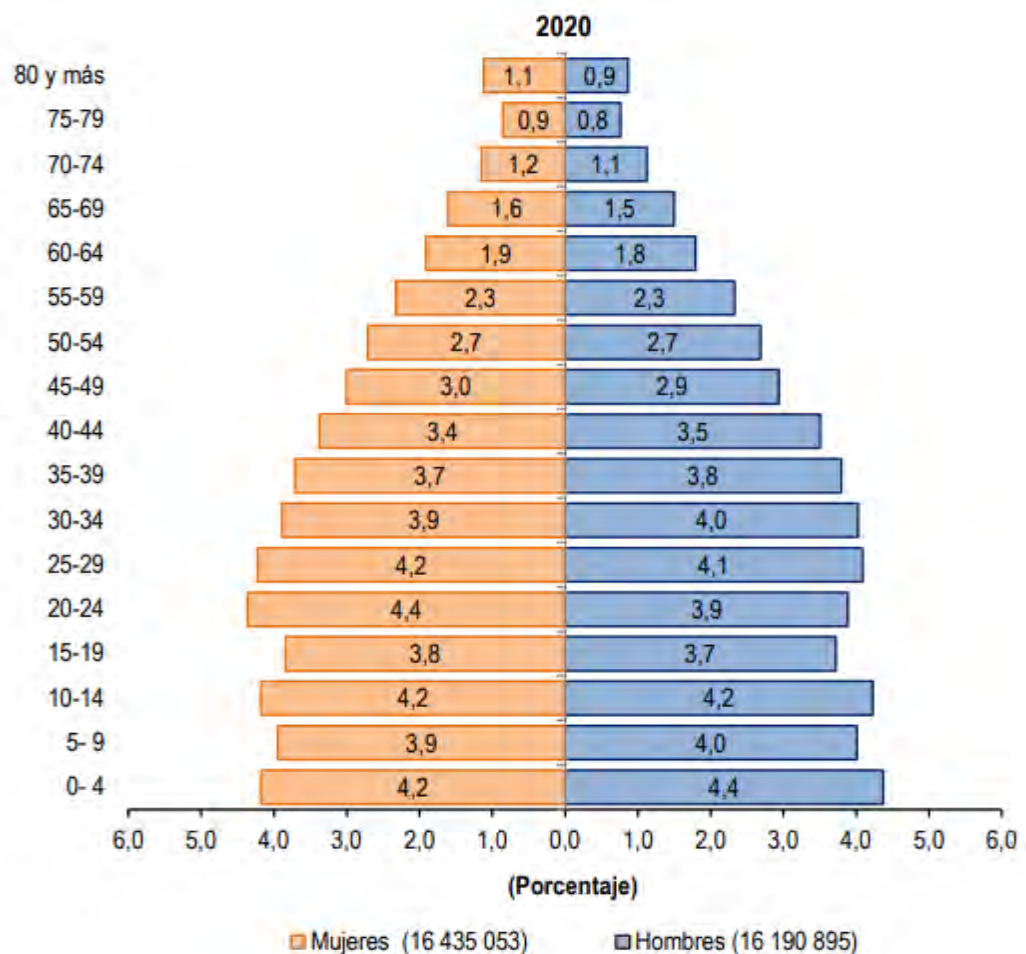
Específicamente la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP aprobó mediante la Resolución SBS 886-2018, que a partir del 1 de enero del 2019 será de uso obligatorio para el cálculo de las pensiones en las modalidades de renta vitalicia familiar y renta vitalicia diferida y de aplicación gradual y obligatoria para el cálculo anual de la modalidad de retiro programado que los peruanos varones y sanos vivirán en promedio hasta los 87.5 años, mientras que las mujeres tiene una esperanza de vida hasta los 90.8 años.

Pasa en nuestro país, que como las mujeres viven más años que los hombres, obtienen como pensiones de jubilación montos mensuales menores a los de los hombres, pues el monto que ellas reciben por el concepto de jubilación se define mediante un criterio actuarial en el Sistema Privado de Pensiones, donde el ahorro individual acumulado disponible debe dividirse entre más años de vida, castigándose así la longevidad de las mujeres.

Es importante considerar las cifras, pues según las proyecciones realizadas por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019), las mujeres peruanas para el año 2020 constituirán la mitad de la población total del país, es decir un equivalente a 16, 435, 053 mientras que la cantidad de hombres que habrá en el país para el mismo año será igual a 16, 190, 895. De este porcentaje la distribución por grupos de edad, es la que puede apreciarse en el Gráfico 24, donde se puede ver la longevidad de las mujeres pues dentro de los grupos de edad comprendidos a partir de 65 años a más, que es la edad de jubilación, hay un 4,8% de mujeres, lo mismo que equivale a 788, 883 mientras que en el mismo grupo etario se encuentra el 4,3% de varones, lo mismo que equivale a decir que hay 696, 208 hombres.

Gráfico 24

Porcentaje de la población estimada y proyectada en Perú, según sexo y grupos de edad.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática- Perú: Estimaciones y Proyecciones de Población Nacional, por Año Calendario y Edad Simple, 1950-2050.

Es así que, el Sistema Privado de Pensiones posee un diseño con ciertos sesgos de género que van a decantar en desigualdades, pues en concordancia a lo señalado por Organización Internacional del Trabajo (2017), la aplicación de tablas de mortalidad diferenciadas por género para calcular el monto de la prestación por pensión de jubilación, se traduce en pensiones más bajas para las mujeres que los hombres.

Asimismo, la Organización de los Estados Americanos (2007, pág. 34) ha manifestado que “las mujeres enfrentan una serie de dificultades producto de que, por lo general, salen del mercado de trabajo antes que los hombres y en

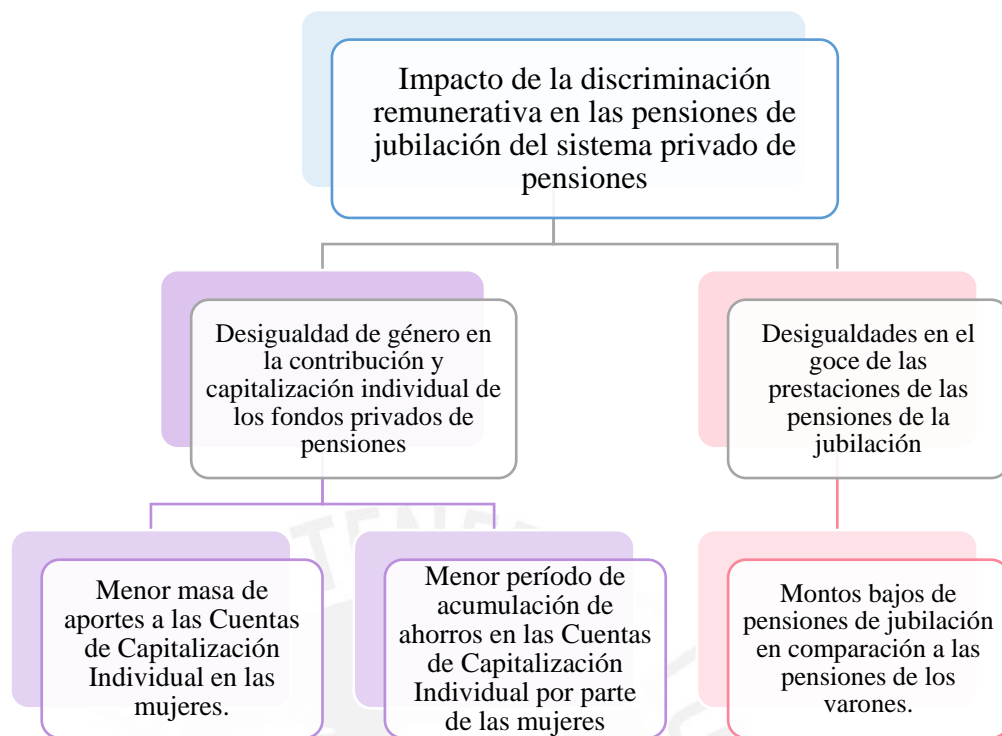
pocos casos logran completar los años necesarios de contribuciones para recibir una pensión adecuada; además, viven más tiempo lo que les significa pensiones menores mensualmente”.

Así también, añade que a partir del momento de la jubilación, la calidad de vida de las mujeres suele verse afectada –pese a que su esperanza de vida es más alto que el de los varones– ya que la mayoría de ellas no cuentan con protección social adecuada o reciben insuficientes pensiones de jubilación que no llegan a cubrir sus necesidades económicas y de salud.

En torno a todo lo antes mencionado, se tuvo a bien elaborar el siguiente cuadro, a fin de esquematizar con mayor orden el impacto de la inequidad de género en las pensiones de jubilación, que las mujeres perciben en el Sistema Privado de Pensiones, lo mismo que no significa que este problema no esté presente en el Sistema Nacional de Pensiones, sino que fue desarrollado en el sistema privado ya que aquí se evidencia con mayor claridad la diferenciación en cuanto a las pensiones que a diferencia del sistema público, donde hay un reparto solidario entre los asociados; aquí en el sistema privado, está íntimamente ligado al aporte mensual que las mujeres le hicieron al sistema.

Gráfico 25

Impacto de la discriminación remunerativa en las pensiones de jubilación del Sistema Privado de Pensiones.



Elaboración propia.

3.3. Medidas para brindar un trato equitativo y para reducir la brecha de género en las jubilaciones del Sistema Privado de Pensiones.

Reafirmando la idea que el derecho a percibir una pensión de jubilación en condiciones equitativas entre varones y mujeres, es un derecho fundamental que debe ser gozado con dignidad, pues es una necesidad económica y social que actúa como estabilizador automático en la vejez. Ya que es una inversión capaz de empoderar a las personas para adaptarse a los cambios de la economía y del mercado de trabajo.

No obstante, precisa la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2004), que en las reformas de pensiones que se llevaron a cabo, se conservaron diversos sesgos y estereotipos de género, ya que se diseñaron bajo la lógica de un tipo de trabajador, varón, trabajador del sector formal con una relación laboral estable que percibe remuneraciones suficientes; sin embargo, las personas prestan su fuerza laboral en relaciones de trabajo temporales, incluso en nuestro país hay más del 70% de personas están en el sector informal y no tienen posibilidades de acceder al sistema previsional ni de mantenerse en él.

Bajo la misma lógica Bertranou (2020) destaca que el análisis de género ha sido escaso, incluso ausente en la organización de la provisión de protección social mediante la jubilación del sistema privado de pensiones, pues se asumía que estas deben ser neutrales ya que no eran capaces de generar efectos diferenciadores para hombres y mujeres.

Así, a lo largo de la presente investigación se demostró el impacto que genera la discriminación remunerativa por razón de género en las pensiones de jubilación del sistema privado de pensiones, ahora surge la imperiosa necesidad de proponer algunas medidas para brindar un trato equitativo en la jubilación del Sistema Privado de Pensiones, de modo tal que la seguridad social de cierto modo se adecuó a la realidad laboral y a las organizaciones familiares modernas:

3.3.1. Transversalidad de género en las contribuciones y capitalización individual de las pensiones.

La discriminación remunerativa, la segregación laboral, la división sexual del trabajo entre mujeres y hombres, se mantienen y tienen un efecto reflejo en las prestaciones recibidas por conceptos de pensiones de jubilación. Es por ello que se plantea como primera medida, a lo que Aguirre & Scuro Somma (2010) la denominan como un plan de transversalidad de género, cuyo objetivo principal es fortalecer las capacidades institucionales en materia de género, mediante una serie de acciones que comprenden desde acciones de sensibilización, capacitación y fiscalización y asistencia técnica, implementación de políticas públicas, su gestión y evaluación de sus resultados.

En este sentido, resulta imprescindible fortalecer la regulación que desarrolla la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, pues, estando frente a un sistema de capitalización individual, todo lo que las personas aporten siendo trabajadores activos, va a convertirse en sus prestaciones futuras.

Por ello, si bien es cierto, la mencionada ley establece medidas dirigidas para los empleadores como la determinación de categorías y funciones en su organización y la comunicación a los trabajadores sobre la política salarial del centro de trabajo, resulta pertinente incluir fórmulas legales que puedan ayudar

a corregir los efectos de la discriminación salarial por razón de género en la seguridad social, tanto en las prestaciones de salud como en las prestaciones previsionales.

Por lo que resulta primordial entender lo que Gete & Sobrino (2008, pág. 341) proponen, que, para evitar que las mujeres perciban pensiones de jubilación inferiores debido a la discriminación salarial, es pertinente tomar medidas que anulen el mencionado tratamiento discriminatorio pero además es importante otorgar una especial protección a las mujeres perjudicadas, afrontando las discriminaciones derivadas, estableciendo “efectos correctores de tal situación mediante la equiparación salarial (para que) se retrotrajeran hasta el periodo necesario para reparar la discriminación derivada”.

Estos efectos correctores, deberían estar presentes en la instancia judicial, toda vez que si durante el proceso se prueba que el empleador demandado otorga remuneraciones distintas a los trabajadores, por razón de género, pese a desarrollar trabajos de igual valor, sin que se pueda demostrar que esta diferenciación se encuentra sobre la base de un factor legítimo y razonable, vulnerando así el derecho a la igualdad remunerativa. No solo se ampare la pretensión de homologación y el otorgamiento de remuneraciones devengadas por homologación; sino que también se disponga el aporte al sistema previsional, durante todo el tiempo que no se vino realizando de modo correcta la contribución a su cuenta de capitalización individual.

La referida acción positiva a favor de las mujeres, estaría perfectamente facultada por el Tribunal Constitucional mediante la sentencia recaída en el Expediente N° 050-2004-AI/TC (acumulados):

Fundamento 146. Análisis del rol de la mujer en la sociedad y justificación de acciones positivas en su favor.

(...) De ahí que el Tribunal Constitucional no pueda considerar inconstitucionales medidas que exigen algunos años menos de edad o de aportaciones a la mujer, para acceder a una pensión en un régimen previsional, o aquellas otras que establecen un sistema de cálculo relativamente más favorable a la mujer pensionista al momento de

determinar el monto de su pensión.

Queda claro que dichas medidas se encuentran estrictamente orientadas, a través de disposiciones ponderadas, a favorecer al colectivo femenino, en el correcto entendido de que la realidad social aún impone concederles un mayor apoyo a efectos de asegurarles una vida acorde con el principio de dignidad (...).”.

Por otro lado, el Estado debería procurar la emisión de políticas públicas que conduzcan a la eliminación de sesgos de género al momento en que las niñas elijan los campos de estudio y sus respectivos ámbitos laborales futuros. Pues, es pertinente recordar que el mercado de trabajo presenta una evidente división sexual en cuanto a las ocupaciones que desempeñan mujeres y varones. Por tanto, es imprescindible que las mujeres empiecen a ocupar puestos de trabajo que no se encuentren feminizados o que necesariamente relacionados con los roles de género que históricamente han sido delegados a la mujer. Tal como se observó en el Gráfico 2, donde Comisión Económica para América Latina y el Caribe – CEPAL evidenció que en las actividades consideradas como de productividad baja, tales como agricultura, comercio y servicios sociales, comunales y personales, hay un porcentaje de mujeres con relación a los varones que prestan su fuerza laboral. Mientras que, en la productividad alta, donde las remuneraciones son sumamente cuantiosas y donde figuran actividades tales como: servicios financieros, minería y electricidad, hay cifras muy bajas de mujeres que desarrollan este tipo de actividades, negándose así a la posibilidad de generar ingresos más altos, que les permitan mejores contribuciones en las cuentas de capitalización individual, que luego se traducirán en prestaciones previsionales menores a las que reciben los varones.

3.3.2. Posibilitar al Sistema Privado de Pensiones la compensación de discontinuidades en las aportaciones por razón de responsabilidades familiares.

Se ha puesto en énfasis el hecho que las responsabilidades familiares han sido histórica y socialmente, atribuidas a las mujeres, lo que, inexorablemente tiene

repercusión en su trayectoria laboral, con participación intermitente en el mercado formal del trabajo, mayor probabilidad de acceso al sector informal, donde reciben menores y condiciones de trabajo precario, dándose así una penalización por las interrupciones laborales, en la cotización a sus respectivos fondos de pensiones, reflejado en las lagunas o intervalos de tiempo en los que las mujeres no contribuyen a la seguridad social, que se expresarán en futuras desigualdades de género en el acceso a las pensiones o en el monto de las pensiones.

Es de suma importancia considerar lo acotado por Amarante, Colacce , & Manzi, (2016), quienes refieren que el sistema tradicionalista de la seguridad social, mantiene una serie de estereotipos y sesgos, pues concibe al varón como el proveedor por excelencia, mientras que a la mujer le asignaba el rol de ocuparse de las responsabilidades familiares y de las tareas domésticas no remuneradas, el rol proveedor del hombre era tal, que se asumía que al fin de su ciclo laboral, debía seguir cumpliéndolo, pues era capaz de sostener al hogar con su pensión de jubilación; no obstante, este rol debería seguir siendo asumido aún después de fallecido, ya que seguía siendo el soporte económico del hogar, con las pensiones de supervivencia o viudez.

Sin embargo, no se han tomado en cuenta, una serie de cambios al interior de las estructuras familiares, ya que ahora los hogares no necesariamente están conformados por papá, mamá e hijos, hoy en día se encuentra un gran número de divorcios y hogares liderados por mujeres. En esa razón, es de suma importancia que el sistema de pensiones incluya el reconocimiento de los derechos de las mujeres como titulares de derechos ciudadanos y no solamente los derechos asociados con su rol en el hogar que de forma derivada podrían serle atribuidos.

En ese sentido, Aguirre & Scuro Somma, (2010) acotan que, es pertinente otorgarle mayor visibilidad al trabajo no remunerado que las mujeres realizan en los hogares, pues en las familias donde las mujeres atienden el proceso de crianza y formación de los hijos, que ellas se enfrentan a pérdidas de empleo, discriminaciones remunerativas, aportes discontinuos o exclusiones del sistema

de protección social. De modo tal que se otorguen respuestas estatales, orientadas a la reducir las cargas relativas al cuidado de la familia, con mayores ofertas de servicios educativos, salud, atención a personas dependientes y el otorgamiento de prestaciones capaces de reducir las desigualdades.

Bajo esa lógica, las pensiones de jubilación del sistema privado de pensiones deberían basarse no sólo en el aporte que realizan los trabajadores, el que está íntimamente ligado a su remuneración, sino también procurar la obtención de equidad mediante el aporte que se otorgue por trabajo no remunerado, asociado a labores de cuidados.

Así, considerando que la protección de la función reproductora de la mujer, por ende, la maternidad, está íntimamente ligada a la protección de la vida misma, resulta necesaria la toma de medidas para preservar los derechos de las mujeres trabajadoras y evitar que generen lagunas en sus cotizaciones. La medida que se plantea es que compensen las discontinuidades en las aportaciones, cuando estas estén ligadas a las responsabilidades familiares.

En específico, el otorgar bonos de cotización a la Seguridad Social por cada hijo nacido vivo, mediante un ajuste al diseño actual en el artículo 14 del Reglamento de la Ley N° 26790, aprobado por Decreto Supremo N° 009-97-SA y sus modificatorias, donde se precisan que las prestaciones económicas comprenden los subsidios por incapacidad temporal, maternidad, lactancia. Pues mientras las madres trabajadoras que se convierten en madres están gozando de su licencia pre y post natal, la misma que es subvencionada por EsSalud, durante estos más de tres meses, no se aporta a la cuenta de capitalización individual del Sistema Privado de Pensiones. De este modo resulta necesario, no solo, que se exija el aporte durante este periodo de tiempo y así también como sucede en el caso chileno, que el estado, a modo de un pequeño pilar solidario, contribuya a los fondos de pensiones, de modo tal que no se generen las lagunas en la seguridad social.

Marco Navarro (2016), evidencia una política bastante buen en cuanto al reconocimiento del trabajo no remunerado y la inclusión en la seguridad social, que les otorga Ecuador a sus pobladores, mediante su Constitución. Mediante

el Artículo 333, establece que:

“Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de y cuidado humano que se realiza en los hogares. El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares. La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley”

Además de reconocer al trabajo que se realiza al interior de los hogares, como uno de vital importancia, también se les otorga, a quienes lo desarrollan la protección en la seguridad social, mediante el otorgamiento de un seguro de salud capaz de cubrir todas las contingencias. Y que este trabajo debe ser desarrollado buscando la corresponsabilidad.

De este modo, estas medidas que se proponen, tendientes a compensar la dedicación de las mujeres a las labores de cuidado o por la maternidad, no buscan reforzar el rol de madres y cuidadoras como única opción, sino que buscan el reconocimiento de las labores de cuidado y mejorar la situación de las mujeres en los sistemas contributivos.

3.3.3. Desterrar la aplicación de tablas actuariales que distingan la expectativa de vida de varones y mujeres.

Amarante, Colacce , & Manzi, (2016) manifiestan que hace algunas décadas se han venido dando cambios demográficos importantes, relacionados con el envejecimiento de la población originado por la menor fecundidad y el aumento en la esperanza de vida. Lo mismo que genera riesgos en la sostenibilidad de los sistemas de pensiones en el largo plazo, así como el otorgamiento de

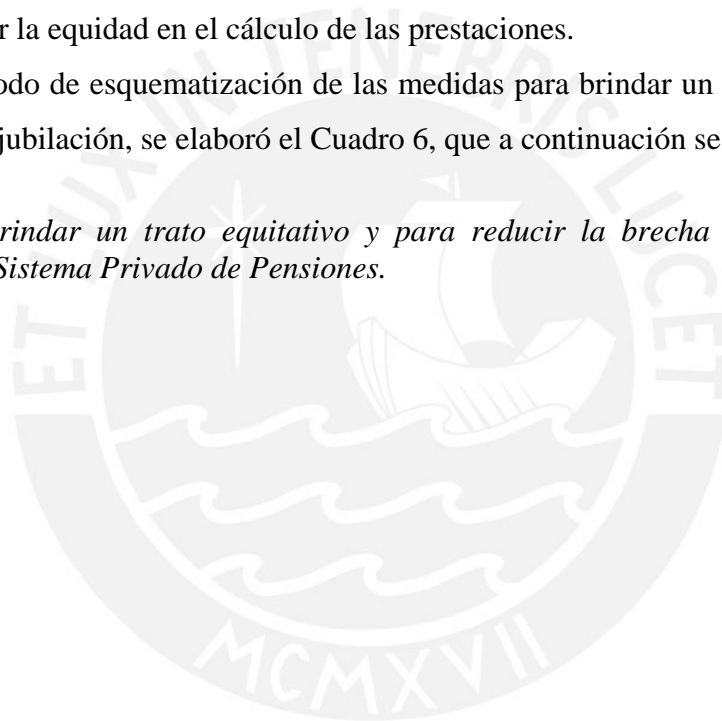
pensiones de jubilación desiguales entre hombres y mujeres.

Siendo así, la Organización Internacional del Trabajo acota que se observan dos factores: la discriminación contra la mujer en el mercado de trabajo y la regulación de regímenes de pensiones que no logran compensar o neutralizar dichos tratos discriminatorios. Es el caso del Sistema Privado de Pensiones que, al aplicar tablas de mortalidad diferenciadas entre hombres y mujeres, y dado que las mujeres tienen mayor esperanza de vida, ocasiona que ellas reciban montos pensionarios menores a los que recién los hombres, es así que se deberían desterrar estas tablas diferenciadoras, como una medida positiva para lograr la equidad en el cálculo de las prestaciones.

Ahora bien, a modo de esquematización de las medidas para brindar un trato equitativo en las pensiones de jubilación, se elaboró el Cuadro 6, que a continuación se presenta.

Cuadro 7

Medidas para brindar un trato equitativo y para reducir la brecha de género en las jubilaciones del Sistema Privado de Pensiones.



Medidas para brindar un trato equitativo y para reducir la brecha de género en las jubilaciones del Sistema Privado de Pensiones.

Transversalidad de género en las contribuciones y capitalización individual de las pensiones.

Fortalecer las medidas correctivas de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, pues, estando frente a un sistema de capitalización individual, todo lo que las personas aporten siendo trabajadores activos, va a convertirse en sus prestaciones futuras.

Tomar acciones positivas estableciendo efectos correctores de la discriminación remunerativa, capaces de retrotraerse hasta el periodo necesario para reparar la discriminación derivada en la seguridad social.

Emisión de políticas públicas que conduzcan a la eliminación de sesgos de género al momento en que las niñas elijan los campos de estudio y sus respectivos ámbitos laborales futuros.

Posibilitar al Sistema Privado de Pensiones la compensación de discontinuidades en las aportaciones por razón de responsabilidades familiares.

Bonos de cotización a las cuentas de capitalización individual, por cada hijo nacido vivo.

Reconocimiento como labor productiva el trabajo no remunerado de y cuidado humano que se realiza en los hogares, impulsando, además, medidas de corresponsabilidad familiar

Desterrar la aplicación de tablas actuariales que distingan la expectativa de vida de varones y mujeres.

Elaboración Propia

CONCLUSIONES

1. La discriminación remunerativa basada en el género es un fenómeno universal, con determinadas particularidades dependiendo del orden o contexto social, económico y cultural propios de cada región, y, se encuentra determinada principalmente por factores relacionados a los roles de género preestablecidos en la sociedad y la división sexual del trabajo, que han permitido la aplicación de criterios, prácticas y tratos diferenciados basados en el género de la personas, pese a ejecutar trabajos de igual valor, consintiendo que la remuneración y el trabajo realizado por mujeres sean considerados como secundarios en comparación con los varones, llegando a concretizarse en la brecha salarial verificable en el mercado laboral.
2. Como consecuencia de la discriminación remunerativa, se puede observar determinada brecha salarial en las remuneraciones que perciben varones y mujeres dentro del mercado de trabajo de Perú, ascendente al 29%; es decir, las mujeres perciben de remuneración 29% menos que los varones, pudiendo traducirse monetariamente que los varones perciben en promedio S/ 1,566 soles y las mujeres ganan aproximadamente alrededor de S/ 1107 soles. En los sectores público y privado formal, se advierte que es mayor la brecha de ingresos en el sector privado formal, ascendente al 30%, y en el sector público, la brecha salarial oscila alrededor del 14%; mientras que, en el panorama global, Perú se ubica en el listado de países con más del 20% de disparidad de remuneración por motivos de género.
3. El derecho a la igualdad remunerativa ha sido reconocido por el ordenamiento jurídico peruano a través del llamado bloque de constitucionalidad, conformado por la Constitución Política y los Tratados y Convenios Internacionales aprobados y ratificados por el Perú en materia de Derechos Humanos, los que proclaman expresamente el principio de igualdad y la prohibición de discriminación salarial. En la misma línea, el Perú tutela la igualdad remunerativa mediante el derecho interno, con nuestra Constitución Política vigente que le otorga la calidad de derecho fundamental a la igualdad y prohíbe la discriminación de sexo, así como

también le torga carácter de derecho fundamental a la remuneración. En lo que se refiere a las normas con rango legal, tenemos al primer antecedente legislativo con la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, que insta a establecer políticas públicas que garanticen la igualdad y se impida la discriminación. Luego, se promulgó la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, que data del 2017, y fue reglamentada en el 2018 mediante el Decreto Supremo N° 002-2018-TR; es decir, desde la positivización de la prohibición de discriminación remunerativa ha transcurrido poco tiempo, lo que no permite determinar la efectividad real de la Ley. Sin embargo, desde el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo se están haciendo esfuerzos preventorios, sancionadores y con la emisión de normas y protocolos, con el objeto de que las entidades empleadoras cumplan con el principio de otorgar igual remuneración ante trabajos de igual valor.

4. En cuanto al impacto de la discriminación remunerativa en las pensiones de jubilación del Sistema Privado de Pensiones, tenemos que se debe a la desigualdad de género que se presenta tanto en la contribución como en la capitalización individual de los fondos privados de pensiones, debido a menores contribuciones y menores periodos de acumulación de ahorro que realizan las mujeres a sus cuentas de capitalización individual por presentar durante su vida laboral activa lagunas de cotización, relacionadas con las responsabilidades familiares en torno al nacimiento de un hijo, ya que durante el disfrute de la licencia por maternidad las mujeres dejan de aportar al sistema previsional, lo que no sucede en el caso de los varones con la licencia por paternidad. Sin duda, dicha discriminación remunerativa podría verse derivada en las pensiones de jubilación, desfavoreciendo y repercutiendo en los ingresos que perciben las mujeres en su vida pasiva.
5. Finalmente, ante la discriminación derivada que sufren las mujeres con sus pensiones de jubilación, reflejo de la discriminación remunerativa, es pertinente implementar diversas medidas legislativas, de políticas públicas, de fiscalización, etc., En tal sentido, es recomendable establecer en los ordenamientos jurídicos

medidas con carácter represivo, preventivo y además corrector, de manera que las discriminaciones remunerativas y derivadas sean realmente afrontadas y eliminadas. Por lo que sugiero que se adopten como medidas para brindar un trato equitativo y para reducir la brecha de género en las jubilaciones del Sistema Privado de Pensiones a la transversalidad de género en las contribuciones y capitalización individual de las pensiones, que se posibilite al Sistema Privado de Pensiones la compensación de discontinuidades en las aportaciones por razón de responsabilidades familiares y que se destierre la aplicación de tablas actuariales que distingan la expectativa de vida de varones y mujeres.

BIBLIOGRAFÍA

- Abanto Revilla, C. (2014). *Manual del Sistema Nacional de Pensiones*. . Lima: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L.
- Abanto Revilla, C. (2019). La necesidad de reconstruir el Derecho previsional o pensionario en el Perú. . En G. J. S.A, *Los desafíos actuales del Derecho del trabajo. Libro homenaje al Dr. Omar Toledo Toribio* (págs. 411-437). Lima: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.
- AFP Integra. (23 de Noviembre de 2019). *Documento Informativo. Modalidades de Pensión y Productos Previsionales*. Obtenido de Documento Informativo. Modalidades de Pensión y Productos Previsionales.: https://www.integra.com.pe/wps/wcm/connect/www.integra.com.pe12298/063bb288-96a5-4f26-9876-56e4deefc8a1/DOCUMENTO+INFORMATIVO+MODALIDADES++DE+PENSION.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=063bb288-96a5-4f26-9876-56e4deefc8a1
- Aguirre, R., & Scuro Somma, L. (2010). *Panorama del sistema previsional y género en Uruguay. Avances y desafíos*. Santiago de Chile : Naciones Unidas .
- Amarante, V., Colacce , M., & Manzi, P. (2016). *La brecha de género en jubilaciones y pensiones, Los casos de Argentina, Brasil, Chile y Uruguay*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2019). *La mujer en el Servicio Civil Peruano 2019*. Lima: SERVIR.
- BALTA VARILLAS, J. (2004). *Materiales Complementarios de Enseñanza del curso de igualdad y no Discriminación*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. .
- Barrig, M. (1988). *Investigación sobre empleo y trabajo femenino. Una revisión crítica* . Lima: ADEC - ATC (Asociación Laboral para el desarrollo).
- Bertranou, F. M. (2006). Pensiones, género y (des)protección social: ¿Una agenda pendiente? En L. Abramo, *Trabajo decente y equidad de género en América Latina* (págs. 265 - 287). Santiago: Oficina Internacional del Trabajo.

- Bertranou, F. M. (9 de Julio de 2020). *Protección Social, Pensiones y Género*. . Obtenido de Protección Social, Pensiones y Género. : https://www.gerontologia.org/portal/archivosUpload/uploadManual/7_protec_social_pensiones_y_genero.pdf
- 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. En S. P. SOCIAL, *VII CONGRESO NACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL*. Chiclayo: SOCIEDAD PERUANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.
- Bonilla García, A., & Conte - Grand, A. H. (2001). *Pensiones en América Latina, Dos décadas de reforma*. Lima: Oficina Internacional del Trabajo.
- Casalí , P., & Pena, H. (2020). *El futuro de las pensiones en el Perú: Un análisis a partir de la situación actual y las Normas Internacionales del Trabajo*. Lima: Oficina de la Organización Internacional del Trabajo - OIT.
- Casalí, P., Cetrángolo, O., & Goldschmit, A. (2015). *Análisis Integral de la Protección Social en el Perú*. Lima: Oficina de la OIT para los Países Andinos.
- CEPAL. (2007). *Estadísticas para la equidad de género: Magnitudes y tendencias en América Latina*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- CEPAL. (2016). *Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- CEPAL. (2016). *Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible*. Santiago de Chile : Naciones Unidas.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2019). *De beneficiarias a ciudadanas: acceso y tratamiento de las mujeres en los sistemas de pensiones de América Latina* . Santiago: Naciones Unidas.
- Comisión Económica para América Latina. (14 de Marzo de 2019). *Seminario “Educación técnico-profesional e inclusión laboral para una mayor igualdad en América Latina y el Caribe”*. Obtenido de Seminario “Educación técnico-profesional e inclusión laboral para una mayor igualdad en América Latina y el Caribe”: https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/mesa_1_1_scurio.pdf
- Conferencia Internacional del Trabajo. (2007). *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*. Obtenido de La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean.: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_226900.pdf
- Conferencia Internacional del Trabajo. (2019). *Protección social universal para la dignidad humana, la justicia social y el desarrollo sostenible*. Oficina Internacional del Trabajo: Ginebra.
- Cruz, M., Seminario, B., Leiva, F., Moreno, C., & Zegarra, M. (2018). *El porvenir de la vejez: demografía, empleo y ahorro*. .: Lima: Universidad del Pacífico.
- Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile. (Diciembre de 2010). *El derecho a ganar lo mismo. Ley 20.348, Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres*. Obtenido de https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-98920_recurso_1.pdf
- Discenza, L. (8 de Marzo de 2018). *Apertura. Negocios* . Obtenido de <https://www.apertura.com/abogados/Igualdad-salarial-entre-hombres-y-mujeres-lo-que-dice-la-ley-20180308-0005.html>

- Esping-Andersen , G. (2009). *The incomplete revolution. Adapting to women's new roles.* Polity.
- Federación Iberoamericana de Ombudsman (FIO). (2012). *IX Informe sobre Derechos Humanos: Pensiones.* Madrid: Trama editorial.
- Flores Buendía, R. (17 de Diciembre de 2019). *LA DESIGUALDAD REMUNERATIVA EN EL ESTABLECIMIENTO DE ESCALAS SALARIALES EN EL SECTOR PÚBLICO.* Obtenido de LA DESIGUALDAD REMUNERATIVA EN EL ESTABLECIMIENTO DE ESCALAS SALARIALES EN EL SECTOR PÚBLICO:
file:///C:/Users/MARINA/Downloads/Flores_Hernan_desigualdad_remunerativa%20(1).pdf
- Freyre Valladolid, M., & Lópex Mendoza , E. (2011). *Brechas de Género en la Distribución del Tiempo.* Lima: Servicios Generales Victoria de Santos Neyra Christian.
- Gonzales Hunt, C., & Paitán Martínez, J. (2017). *El Derecho a la Seguridad Social.* Lima : Fondo Editorial PUCP.
- Guerrero Encina, A. (2014). *Derecho de la seguridad social. Legislación y gestión.* Santa Cruz de la Sierra: Editorial e Imprenta Universitaria.
- Henríquez Riquelme, H., & Riquelme Giagnoni, V. (2011). *El Derecho a Ganar lo Mismo.* Santiago de Chile: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.
- Hurtado La Rosa, R. (2009). *Caracol de Piedra. Fragilidad vs Fortaleza. Aproximaciones al doble discurso del los homnres en Lima Metropolitana.* Lima: Instituto Peruano de Paternidad Responsable.
- INEI. (2011). *Encuesta Nacional de uso del tiempo 2010.* Lima: J&F Services Graphics S.A.C.
- Informe del Director General de la Organización Internacional del Trabajo. (2003). *La Hora de la Igualdad.* Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (8 de Diciembre de 2019). *Perú: Brechas de Género 2019. Avances hacia la igualdad de mujres y hombres.* Obtenido de Perú: Brechas de Género 2019. Avances hacia la igualdad de mujres y hombres.: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1716/Libro.pdf
- Kurczyn Villalobos, P. (2009). Conciliación de responsabilidades familiares y laborales. *Derecho & Sociedad*, 269- 290.
- La Superintendencia de Banca Seguros y AFP. (23 de Noviembre de 2019). *Portal de La Superintendencia de Banca Seguros y AFP.* Obtenido de Portal de La Superintendencia de Banca Seguros y AFP: <http://www.sbs.gob.pe/usuarios/informacion-de-pensiones/pensiones-y-beneficios/modalidades-de-pension>
- Maldonado Molina, J. A. (2011). La Edad de Jubilación, Retiro y Vejez. En J. L. Monereo Pérez, & J. A. Maldonado Molina, *La Edad de Jubilación* (págs. 85 - 165). Granada: Editorial Comares S.L.
- Marco Navarro, F. (2016). *La nueva ola de reformas previsionales y la igualdad de género en América Latina.* Santiago: Naciones Unidas.
- Mena Portocarrero, M. (2018). Tracciones en la Representación de las Relaciones de Género en Marerías Curriculares. Un Análisis de las Rutas del Aprendizaje. En S.

- Carrillo, & R. Cuenca, *Vidas Desiguales. Mujeres, relaciones de género y educación en el Perú*. (págs. 89 -124). Lima: Litho & Arte.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO . (17 de Diciembre de 2019). *Anuario Estadístico Sectorial 2018*. Obtenido de Anuario Estadístico Sectorial 2018: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/321652/Anuario_2018_1.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2018). *Guía para la Igualdad - Igualdad Salarial*. Lima: Formax Print S.A.C.
- Morón, E., & Carranza, E. (2003). *Diez años del Sistema Privado de Pensiones (1993 - 2003) : Avances, retos y reformas*. Lima: Centro de Investigación de la Universidad Pacífico.
- Neves Mujica, J. (2006). Los Sistemas Públicos y Privados de Pensiones de la Relación Alternativa a la Complementaria. En S. P. Social, *Derechos Laborales, Derechos Pensionarios y Justicia Constitucional. Segundo Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. (págs. 821 - 834). Lima: Impreso Gráfica S.A.
- Neves Mujica, J. (2016). *PENSIONES, Reforma y Jurisprudencia*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Oelz, M., Olney, S., & Tomei, M. (2013). *Igualdad salarial: Guía introductoria*. Turín: Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo.
- Oelz, M., Olney, S., & Tomei, M. (2013). *Igualdad salarial: Guía introductoria*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo .
- Oficina Internacional del Trabajo. (2006). Seguridad Social y Reforma del Sistema de Pensiones en Chile. *OIT Notas*, 1-6.
- OIT. (1993). *Regulación del trabajo de la Mujer en América Latina*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2008). *Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos. Guía detallada*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT. (2013). *Igualdad Salarial. Guía intorductoria* . Ginebra: Centro Internacional de Formación de la OIT.
- OIT. (2013). *Igualdad salarial: Guía introductoria*. Ginebra: Centro Internacional de Formación de la OIT.
- OIT. (2013). *Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe*. Santiago: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (8 de Marzo de 2018). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_619953/lang--es/index.htm
- OIT. (2019). *Panorama Temático Laboral 5. Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.
- Olivera, J. (2010). *Recuperando la solidaridad en el Sistema de Pensiones peruano: una propuesta de reforma*. Lima: Ediciones Nova Print S.A.C. .
- Organización Internacional del Trabajo. (2008). *ABC de los derechos de las trabajadoras*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad: Exploración con hombres de la población general. Centro América y República*

- Dominicana*. San José: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (1 de Diciembre de 2015). *Igualdad de Remuneración, activador fundamental de la igualdad de género*. Obtenido de Igualdad de Remuneración, activador fundamental de la igualdad de género.: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/briefingnote/wcms_438286.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019: La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (10 de Noviembre de 2019). *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Obtenido de Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social.: [file:///C:/Users/MARINA/Downloads/trabajo_familia_nuevas_formas_consiliacion%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/MARINA/Downloads/trabajo_familia_nuevas_formas_consiliacion%20(2).pdf)
- Ramos, M. (2016). Igualdad efectiva por razón de género y políticas de conciliación de la vida laboral y familiar. *Laborem*, 155-191.
- Ribeiro Ferreira, M. (2004). Relaciones de género: equilibrio entre las responsabilidades familiares y profesionales. *Papeles de Población*, 219-237. Obtenido de Manuel Ribeiro Ferreira. (2004). Papeles de Población, (39), 219. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsdoj&AN=edsdoj.03f6be43c7b43b>
- Sagardoy, Í. (7 de Marzo de 2018). Las causas de la desigualdad. la cultura del presentismo, los horarios y las bajas maternales rígidas penalizan a las mujeres en el trabajo. *El País*.
- Salas, G. (2018). *Apuntes sobre el derecho a la igualdad salarial en el Perú*. Chiclayo: Sociedad Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Serrano García, M. (2008). El derecho a la igualdad retributiva por razón de género. En B. Quintanilla Navarro, & F. Valdés Dal-Ré, *Igualdad de género y relaciones laborales* (págs. 121-175). Madrid: Artesa, S.L.
- Stinus Bru de Sala, E. (2014). *Conciliar trabajo y familia: ¿ilusión o realidad?* Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Torres Tarazona, L. A. (2018). *Aproximaciones a la Seguridad Social - Aspectos teóricos y jurisprudenciales-*. Bogotá: Editorial ABC SAS.
- Vargas, Y., & Bracchi, C. (2016). La mujer latinoamericana dentro del contexto de los Derechos Humanos: énfasis desde la perspectiva del derecho al trabajo. *IUSTA*, 75-97.
- Vidal Bermúdez , Á., Cuadros Luque, F., & Sánchez Reyes, C. (2012). *Flexibilización laboral en el Perú y reformas de la protección social asociadas: Un balance tras 20 años*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- VILLALBA, A. (2018). ¿QUE IMPLICA LA IGUALDAD SALARIAL AL INTERIOR DE LA EMPRESA? En S. P. SOCIAL, *VII CONGRESO NACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL*. Chiclayo: SOCIEDAD PERUANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.
- Wikander, U. (2016). *De criada a empleada. Poder, sexo y división del trabajo (1789-*

1950). (J. A. Padilla Villate, Trad.) Madrid: Siglo XXI de España Editores S.A.
Yamada, G., Lavado, P., & Velarde, L. (2013). *Habilidades No Cognitivas y Brecha de Género Salarial en el Perú*. Lima: Banco Central de Reserva del Perú.

