

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

FACULTAD DE DERECHO



Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

“Eficacia del Principio de igualdad de remuneración entre mujer y varón por un trabajo de igual valor en el Perú”

Trabajo académico para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Autor:

Kathia Martha Cruz Marroquín

Asesor:

Javier Paitan Martínez

Lima, 2022

Declaración jurada de autenticidad

Yo, PAITAN MARTINEZ, JAVIER, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor del trabajo académico titulado, “Eficacia del Principio de igualdad de remuneración entre mujer y varón por un trabajo de igual valor en el Perú” de la autora CRUZ MARROQUIN, KATHIA MARTHA, dejo constancia de lo siguiente:

El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 25%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 05/12/2022. He revisado con detalle dicho reporte y confirmo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio alguno.

Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 01 de marzo de 2023

PAITAN MARTINEZ, JAVIER

DNI: 45829910

Firma

ORCID

<https://orcid.org/0000-0003-1638-3969>



RESUMEN

En el año 2017 se aprobó la Ley Nro 30709 con la cual se buscaba la eliminación de las situaciones de discriminación remunerativa entre mujeres y hombres considerando la aplicación y eficacia en materia remunerativa del principio de igual remuneración entre mujer y varón por trabajo de igual valor previsto en el Convenio 100 de la OIT. A dicha fecha los indicadores estadísticos mostraban que en el Perú la brecha salarial entre hombres y mujeres bordeaba el 29.3%, un nivel muy alto; por lo que, la finalidad de dicha norma era la progresiva reducción de los niveles de brecha salarial existentes en nuestro país; sin embargo, en el año 2021 la brecha salarial se ubicó en un 25.9%; por lo que, a través del presente documento se busca analizar si la Ley Nro. 30709 y la metodología de la misma, que establece la determinación de cuadros de categorías y funciones y respecto de los mismos la aplicación del sistema de puntuación por criterios objetivos señalados en la norma, es eficaz para el logro de la eliminación de la discriminación salarial y eficacia del principio de igual remuneración entre mujer y varón por trabajo de igual valor. Al respecto consideramos que la metodología señalada no es adecuada para eliminar la discriminación salarial y lograr la eficacia del principio de igual remuneración entre mujer y varón por trabajo de igual valor, consideramos que el camino adecuado es aplicar la metodología recomendada por la OIT.

Palabras clave

Igualdad – genero - discriminación remunerativa- trabajo de igual valor- eficacia

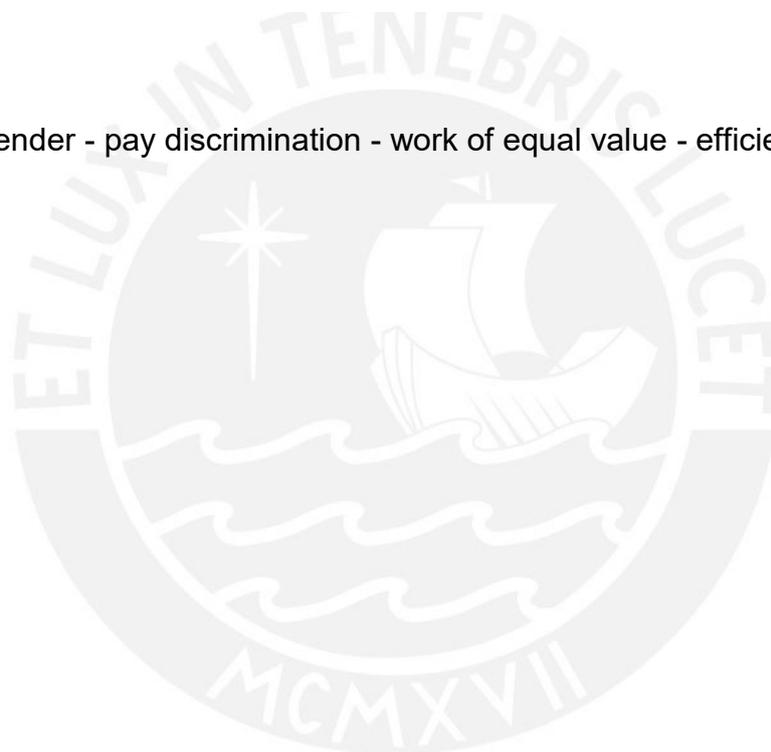
ABSTRACT

In 2017, Law 30709 was approved, with which the elimination of situations of remuneration discrimination between women and men was sought, considering the application and effectiveness in remuneration matters of the principle of equal remuneration between women and men for work of equal value provided for in ILO Convention 100. On that date, statistical indicators showed that in Peru the wage gap between men and women was around 29.3%, a very high level. Therefore, the purpose of said rule was the progressive reduction of the levels of wage gap existing in our country; however, in 2021 the wage gap was 25.9%;

Therefore, through this document we seek to analyze whether Law No. 30709 and its methodology, which establishes the determination of category and function charts and with respect to them, the application of the scoring system by objective criteria indicated In the norm, it is effective for achieving the elimination of salary discrimination and the effectiveness of the principle of equal remuneration between women and men for work of equal value. In this regard, we consider that the indicated methodology is not adequate to eliminate wage discrimination and achieve the effectiveness of the principle of equal remuneration between women and men for work of equal value, we consider that the appropriate path is to apply the methodology recommended by the ILO.

Keywords

Equality – gender - pay discrimination - work of equal value - efficiency



ÍNDICE

Introducción.....	0
Capítulo I. Igualdad remunerativa entre mujer y hombre.....	1
1.1 Derecho a la igualdad	1
1.2 Igualdad en el derecho del trabajo	3
1.3 Igualdad remunerativa	4
Capítulo II. Normativa sobre la Igualdad remunerativa entre mujer y hombre..	5
2.1 Normativa internacional y peruana sobre igualdad remunerativa	5
2.2 Análisis de la aplicación del Principio igual remuneración por trabajo de igual valor en el marco de la Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres- Ley N° 30709.....	10
Capítulo III. Propuesta para un eficaz aplicación del principio “igual remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor” en el Perú.....	14
Conclusiones.....	19
Bibliografía.....	20

INTRODUCCIÓN

La discriminación remunerativa entre mujeres y varones es una situación real y compleja que se encuentra presente en mayor o menor medida en todos los países del mundo, convirtiéndose en un tema de preocupación y que ha merecido la atención y análisis por organismos internacionales como la ONU, OIT, ello con la finalidad de superar la misma.

Es tal la importancia del tema que ha sido incluida dentro de Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, en efecto encontramos que en la meta 8.5 del objetivo 8 sobre Trabajo Decente y crecimiento económico se plantea que al 2030 se logre la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres bajo el principio de trabajo de igual valor.

Habiendo quedado clara la importancia de igualdad remunerativa entre mujeres y hombres, debemos especificar que no solo se busca una igualdad remunerativa para trabajos iguales, sino una igualdad más amplia, la igualdad remunerativa por trabajos de igual valor, esto implica el otorgamiento de una remuneración igual ante trabajos que no necesariamente son iguales, ya que este es el principio recogido en el Convenio 100 de la OIT denominado Convenio sobre la igualdad de remuneración y que ha sido ratificado por nuestro país.

Sobre este tema, la Ley 30709 es la norma interna que busca la eliminación de la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres a través de una metodología propia, en tal sentido, es importante analizar si dicha metodología logra la eficacia del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor.

Ello es importante ya que no solo debemos buscar una igualdad ante trabajos iguales sino que debemos buscar el logro de otorgar una remuneración igual ante trabajos que generan igual valor independientemente que sean trabajo diferentes.

Para ello, consideramos que los resultados de las investigaciones realizadas por la OIT consistentes en el análisis de los puestos de trabajo bajo criterios de cualidades, responsabilidades, esfuerzos y condiciones de trabajo deben ser considerados e introducidos dentro de nuestro ordenamiento jurídico en el tema de igualdad remunerativa para el logro y eficacia del precitado principio de igual remuneración para trabajos de igual valor.

Capítulo I. El derecho a la igualdad en el derecho del trabajo

1.1 Derecho a la igualdad

El derecho a la igualdad no es un derecho que haya sido reconocido y aplicado en la sociedad desde sus inicios (García Toma,1999, p. 19). En efecto, encontramos que, en los inicios de la historia de la humanidad, en las grandes civilizaciones antiguas, no todos los hombres eran considerados iguales; por lo que eran legítimas la esclavitud y otras formas de desigualdad por sexo, clase social, raza, etc.

La situación antes descrita, se mantuvo vigente hasta la explosión de las grandes revoluciones como la Revolución Francesa y la Revolución Americana en las cuales se conquistó el derecho a la igualdad (García Toma,2006, p.109). Por tanto, podemos señalar que el derecho a la igualdad es un derecho conquistado por el ser humano.

En los inicios de su aplicación y desarrollo, este derecho fue concebido como una expresión de generalidad obligatoria en las normas emitidas por el Estado respecto de todas las personas en su trato, sin ningún tipo de distinción social (se buscó eliminar distinciones de clases sociales). Posteriormente, se fue ampliando a la proscripción de todo tipo de distinciones como raciales, políticas, económicas, de sexo, etc. (siglo XIX). El desarrollo del derecho a la igualdad poco a poco se fue imponiendo en la generalidad de los ordenamientos jurídicos y la búsqueda de su aplicación para todo ser humano.

El derecho a la igualdad lo encontramos recogido en instrumentos internacionales como en el numeral II de la Declaración de Filadelfia, artículos 1,2,7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, artículos 2 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en el artículo 2 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en artículos 1,2,13, 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. (García Toma,1999, p. 19)

En tal sentido, el derecho a la igualdad es un derecho recogido en diversos instrumentos internacionales, los cuales tienen en común reconocerlo como el

derecho de toda persona a ser tratada con igualdad, sin ningún tipo de discriminación, ni distinciones.

Ahora bien, habiendo determinado que el derecho a la igualdad es un derecho conquistado por el hombre e introducido dentro de instrumentos internacionales y nacionales, es necesario delimitar su contenido.

En palabras de García Toma (2006, p. 112), la igualdad implica:

- Toda abstención legislativa o jurisdiccional orientada a la diferenciación arbitraria, injustificable e irrazonable; es decir, eliminar todo tipo de discriminación, preferencia o ventaja de unas personas sobre otras.
- La existencia de un derecho de los sujetos orientado a la obtención de un trato igual en función de hechos, situaciones y relaciones equivalente (homólogas), es decir, dar reglas iguales para situaciones equivalentes.

Asimismo, el derecho a la igualdad señala tiene dos facetas:

a) *igualdad ante la ley*: Implica que el contenido de las normas debe ser aplicable a todos los sujetos que se encuentren bajo el supuesto de dicha norma, solo se permite un trato diferenciado (distinto o desigual) siempre que exista una justificación objetiva y razonable de diferenciación entre los sujetos a quienes se dirige la norma.

-

b) *igualdad en la ley*: Implica que debe existir igualdad en la aplicación de las normas; es decir, un órgano no puede cambiar el sentido de sus decisiones en casos y situaciones iguales, salvo que dicho cambio sea debidamente fundamentado.

Ambas facetas exponen la prohibición de cualquier tipo de discriminación, la cual tiene como elementos: reconocer que los seres humanos más allá de sus particulares condiciones son intrínsecamente iguales, obligación de no aplicar diferenciaciones en situaciones idénticas, cuando se establezca diferenciaciones estas no deben ser arbitrarias e injustificadas, los creadores y aplicadores de las

normas deben acreditar su proporcionalidad y razonabilidad. (García Toma (2006, p. 118)

Asimismo, las dos facetas del derecho a la igualdad antes señaladas, han sido reconocidas en nuestro ordenamiento jurídico peruano por el Tribunal Constitucional en la STC recaída en el Exp. 3525-2011- PA/TC fundamento 4, STC recaída en el Exp. 0048-2004-AI/TC fundamento 60 y SCT 0079-2018-PA/TC fundamento 11.

1.2 Derecho a la igualdad en el trabajo

El derecho a la igualdad en el ámbito del derecho del trabajo tiene algunas particularidades, en primer lugar, es un valor esencial a todo el Derecho del Trabajo que se aplica a todos sus aspectos ya que el mismo es compensatorio y corrector de las desigualdades existentes, en segundo lugar, el Derecho del Trabajo, aplica la igualdad material que busca corregir todo tipo de diferenciaciones que se dan en el ámbito laboral; esto es, relaciones entre empleador y trabajador, relaciones entre trabajadores. (Ermida, 2011, pp. 15-16)

Ahora bien, es importante precisar que el principio de igualdad incluye al de no discriminación; en efecto, la no discriminación es un mandato que forma parte esencial de derecho a la igualdad, se logra alcanzar la igualdad cuando no hay situaciones de discriminación. La no discriminación en el ámbito laboral busca evitar el perjuicio a los trabajadores más débiles, esto es, eliminar las diferencias injustificadas solo y únicamente entre los propios trabajadores. (Ermida, 2011, p. 18)

La discriminación vendría ser todo acto por el cual se realiza una diferenciación entre sujetos sin justificación objetiva alguna o sin justificación insuficiente. Los actos de discriminación pueden darse en cualquier momento de la relación laboral, esto es, al inicio de la relación laboral, durante la relación laboral y luego de terminada la relación laboral.

En el ámbito laboral tenemos dos tipos de reacciones por parte del ordenamiento jurídico ante los actos de discriminación: acciones de eliminación y sanción del acto discriminatorio y acciones de promoción de la igualdad. (Ermida, 2011, p. 21)

A nivel nacional, el reconocimiento del derecho a la igualdad en el trabajo lo encontramos en el artículo 26 Inc. 1 de nuestra Constitución Política de 1993, adicionalmente lo encontramos en diversas normas de nivel infra constitucional como por ejemplo en la Ley 29983 – Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres y su reglamento, D.S. 00-2019-MIIMP – Política Nacional de Igualdad de Género, Ley 30709- Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre mujeres y varones y su reglamento.

1.3 Igualdad remunerativa

La igualdad remunerativa puede ser definida como el derecho a una remuneración igual por trabajos de igual valor realizados por los trabajadores sin consideración a su sexo u otro motivo subjetivo.

Por tanto, podemos decir que la igualdad remunerativa es un mandato de igualdad trasladado al ámbito remunerativo, esto, es que no puede existir diferenciación de remuneraciones entre trabajadores que realicen trabajos iguales o trabajos de igual valor, y que toda diferenciación en materia remunerativa entre trabajadores iguales debe estar justificada por motivos o situaciones objetivas que justifiquen dicha diferenciación.

De acuerdo a lo indicado tenemos que la igualdad remunerativa se da en la faceta de la igualdad ante la ley, adicionalmente, tenemos que la igualdad remunerativa lleva implícito un mandato de no discriminación en materia salarial entre trabajadores.

Capítulo II. Normativa sobre la igualdad remunerativa entre mujer y hombre

2.1 Normativa internacional y nacional sobre igualdad remunerativa

La idea de la igualdad remunerativa está reconocida en diversos instrumentos internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas de 1948 que en su artículo 23 señala: *“Art 23, Inc. 2) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.”*

En igual sentido, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de fecha 16 de diciembre de 1966 en su artículo 7 señala: *“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (...) i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; (...)*

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer del año 1979 que en su artículo 11 literal d) que señala: *“El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor (...)*”

Finalmente, también encontramos que la OIT en los convenios 100, 111 y 156 toca el tema de la discriminación entre mujer y varón.

Dentro de la normativa interna peruana tenemos que la Constitución Política del Perú en su artículo 26 señala: *“En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. (...)*”

La precitada norma constitucional, contiene un mandato genérico de igualdad en el marco de las relaciones de trabajo, prohibiendo cualquier tipo de distinción o diferenciación por cualquier razón o motivo (sexo, raza, pensamiento, religión, etc.).

A nivel infra constitucional encontramos a la Ley N° 28983 denominada Ley de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Dicha norma tiene como

objetivo que se logre la igualdad de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad (educativo, social, salud, economía, trabajo, participación, etc.), siendo importante resaltar que la misma señala que el logro de la igualdad se realiza a través de la creación de normas acordes con las normas internacionales a las cuales nuestro país se haya adscrito. En el caso, de la igualdad en el trabajo resalta que se debe garantizar un trabajo sin discriminación reconociendo y recogiendo el *“principio igual salario por trabajo de igual valor.”*

Por otro lado, de manera específica en materia de búsqueda de la igualdad remunerativa tenemos la Ley 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre mujeres y hombres en Perú, esta norma nacional está enfocada únicamente en la búsqueda de la eliminación de la discriminación remunerativa entre mujeres y hombres. Es decir, su ámbito de aplicación y objeto es la búsqueda del trato igualitario en materia salarial, no incluyendo dentro de la misma ningún otro aspecto más que el factor remunerativo entre varones y mujeres.

Adicionalmente a las normas sobre igualdad salarial encontramos su reconocimiento por parte de la jurisprudencia, así el Tribunal Constitucional en la STC recaída en el Exp. 020-2012-PI/TC en su fundamento 22 señala: *“(…) la “remuneración equitativa”, a la que hace referencia el artículo 24 de la Constitución, implica que ésta no sea objeto de actos de diferenciación arbitrarios que, por ampararse en causas prohibidas, se consideren discriminatorios según lo dispuesto en el artículo 2.2 de la Constitución.”*

Por tanto, el reconocimiento de la igualdad remunerativa tiene un reconocimiento normativo, doctrinal y jurisprudencial que busca la protección y respeto de dicho derecho.

Una vez verificada la existencia de normativa que regula el derecho a la igualdad salarial y la prohibición de acciones de discriminación salarial tenemos que esta norma se justifica en la brecha salarial existente entre mujeres y hombres en el Perú, que según datos del INEI subsiste hasta la actualidad (Cuadro N° 01), en efecto de acuerdo a la información recabada por el INEI durante el periodo de los años 2004 -2021 la brecha salarial entre mujer y hombre ha estado latente en el

Perú en niveles altos como en el año 2010 cuando la brecha salarial alcanzó un 36.3% , si bien la misma se ha reducido en los últimos años, en el año 2021 llegó a un 25.9% la misma subsiste y es objetivo de esta norma su eliminación.



Cuadro N° 01

PERÚ: INGRESO LABORAL PROMEDIO MENSUAL DE LA PEA OCUPADA, SEGÚN SEXO , 2004 - 2021

(Soles)

Sexo / Nivel de empleo	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Hombre	771	752	821	918	1,040	1,116	1,158	1,242	1,329	1,358	1,416	1,475	1,556	1,566	1,589	1,616	1,373	1,484
Mujer	523	551	577	656	674	741	738	819	903	935	985	1,053	1,101	1,107	1,135	1,199	1,103	1,100
Brecha de ingreso laboral (Mujer/Hombres)	32.2%	26.7%	29.7%	28.6%	35.2%	33.6%	36.3%	34.0%	32.0%	31.1%	30.4%	28.6%	29.2%	29.3%	28.5%	25.8%	19.6%	25.9%

Notas: Bases de datos con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.

Para el cálculo de los ingresos se excluye a la PEA ocupada sin ingresos y a los trabajadores familiares no remunerados.

Se considera los ingresos totales por trabajo de la ocupación principal y secundaria del trabajador.

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2004 - 2021.

Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).



Esta información nacional se reafirma con lo señalado por Egusquiza (2020, p. 12) quien indica que cuando se emitió la Ley 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre mujeres y hombres, existían informes internacionales en los cuales se señalaba que en nuestro país estaban presente grandes diferencias remunerativas sustanciales entre mujeres y hombres, así por ejemplo se cita al informe The Global Gender Gap Report 2017¹ preparado por World Economic Forum que en sus conclusiones indicaba que nuestro país ocupaba el puesto 128 de 144 países en la categoría de desigualdad remunerativa, dicha categoría era parte del ítem “Participación económica”, donde nuestro país se ubicaba en el puesto 98 de una muestra de 144 países. Esta información es casi coetánea a emisión de la Ley N° 30709 y confirmaba lo necesario que era abordar directamente el problema de la brecha salarial existente entre mujeres y hombres existente en nuestro país.

Por ello, la regulación normativa especial para tratar la discriminación remunerativa existente entre mujeres y hombres abordado por la Ley 30709 - Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre mujeres y hombres es un avance en la búsqueda de la igualdad remunerativa entre mujeres y hombres, a través de la eliminación de las diferencias remunerativas no objetivas, ni justificadas en las remuneraciones de mujeres y hombres. Esta norma fue complementada con el Decreto Supremo 002-2018-TR Reglamento de la Ley N° 30709 la cual desarrolla algunos aspectos de la norma precitada.

Es importante señalar que la Ley N° 30709, entró en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, esto es, desde el 28 diciembre de 2017, estableciendo la prohibición de discriminación en la remuneración para lo cual estableció la determinación de categorías, funciones y remuneraciones para lograr la igualdad salarial en los diversos puestos de trabajo dentro de una empresa.

Si bien esta norma en su implementación genera igualdad remunerativa, consideramos que solo lo hace respecto de puestos de trabajo iguales; es decir, elimina la discriminación salarial respecto de trabajadores del mismo puesto de trabajo, no se aplica a puestos de trabajo distintos pero de igual valor.

¹ The Global Gender Gap Report 2017 compara a ciento cuarenta y cuatro países en su avance hacia la igualdad de género, en base a 4 ítems: Participación y Oportunidades Económicas, Logro Educativo, Salud y Supervivencia, y Empoderamiento Político.

En este punto debemos señalar que el precitado Convenio 100 sobre igualdad de remuneración de la OIT que fue ratificado por Perú en fecha 01 febrero 1960 y en vigor a la fecha.

Dicha norma internacional en su artículo 2 recoge el principio *de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor*. (en adelante principio de igual salario por trabajo de igual valor)

Este principio supone un cuestionamiento a las situaciones de discriminación salarial, sobre todo en aquellas basadas en cuanto al género (empleos de mujeres y hombres), donde las competencias de los trabajos que realizan las mujeres son menos valoradas que las competencias de los trabajos que realizan los hombres.

Bajo el principio de igual salario por trabajo de igual valor no solo se acoge la idea que si dos personas realizan el mismo trabajo tienen derecho a percibir el mismo ingreso; también plantea la idea que trabajos distintos pueden tener el mismo valor y por tanto igual remuneración. En efecto, este principio consiste en que, aún en trabajos distintos y diferentes realizados por mujeres y hombres; es posible que perciban la misma remuneración si se determina que el valor de ambos trabajos es igual.

Por otro lado, el principio de igual salario por trabajo de igual valor hay que diferenciarlo del principio a igual trabajo igual remuneración, en primer lugar porque el principio de igual salario por trabajo de igual valor es mucho más amplio, en efecto, el principio de igual remuneración a igual trabajo solo abarca los supuestos de igualdad salarial en caso de trabajos iguales, en cambio el principio de igual salario por trabajo de igual valor abarca no solo los supuestos de igual remuneración en trabajos iguales sino también el supuesto de igual remuneración ante trabajos distintos o diferentes que tienen igual valor.

Por tanto, *el «trabajo de igual valor»* es un concepto amplio que abarca las siguientes situaciones: a) las situaciones en las que hay igualdad, similitud de trabajo y por tanto corresponde igual remuneración, es decir, situaciones en las cuales se presenta igual o similar trabajo y por tanto corresponde igual remuneración; y, b) situaciones en las cuales pueden existir trabajos distintos,

con características diferentes, pero que generan y tienen un valor igual entre los mismos. Es decir, trabajos que no son iguales pero que tiene un valor igual entre los mismos. Adicionalmente a ello, tenemos que este concepto no se solo aplica en comparaciones y procedimientos de igualdad salarial dentro una misma empresa, por el contrario, permite realizar comparaciones más amplias, es decir, comparaciones, entre trabajos distintos realizados por mujeres y hombres de diferente centros de trabajo.

El principio de “igual remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor” recogido en el Convenio 100 de la OIT sobre igualdad remunerativa al haber sido ratificado por nuestro país es plenamente aplicable en nuestro ordenamiento jurídico, siendo que la regulación interna sobre el tema de la igualdad salarial entre mujer y hombre debe considerar la aplicabilidad del precitado principio.

2.2 Análisis de la aplicación del Principio igual remuneración por trabajo de igual valor en el marco de la Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres- Ley N° 30709

Ahora bien, pasemos a analizar la aplicación del citado principio y su aplicación a través de la Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre mujeres y varones, el convenio 100 de la OIT que recoge este principio señala que su aplicación se realiza por medio de normas internas las cuales son establecidas por cada país, siendo ejemplo de ello, la implementación de sistemas de remuneraciones, convenciones colectivas, o la aplicación mixta de estos.

En tal sentido, la Ley N° 30709 debe cumplir con la aplicación del principio de igual salario por trabajo de igual valor. Al respecto tenemos que la Ley N° 30709 en su artículo 1 prescribe como su objeto: *“Prohibir la discriminación remunerativa entre mujeres y hombres, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo. La presente ley está en concordancia con el mandato constitucional de igualdad de oportunidades sin discriminación en las relaciones laborales, así como del lineamiento de idéntico ingreso por*

trabajo de igual valor indicado en la Ley 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.”²

Dicha norma señala que es acorde con el lineamiento de igual ingreso por trabajo de igual valor, es decir, recoge el principio de igual salario por trabajo de igual valor, para ello se debe establecer el mecanismo adecuado para el logro de dicho principio, siendo que la propia OIT en el documento denominado “*Guía Introductoria a la igualdad salarial.*” indica que para lograr la equidad salarial es necesario realizar comparaciones de los puestos de trabajo, establecer su valor; y, a partir de ello determinar la existencia de un valor igual o no entre los mismos.

Siendo el punto medular la determinación del “igual valor” entre trabajos, los expertos sugieren aplicar métodos adecuados que permitan comparar el valor existente entre distintos puestos de trabajo, siendo los métodos analíticos los más adecuados para ello, en dicho método se debe incluir como factores de análisis: las capacidades y cualificaciones, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo de cada puesto de trabajo, asignándole a cada factor un valor numérico y si el resultado es igual estaremos ante trabajos de igual valor. Ahora bien, nuestra norma interna sobre discriminación salarial, no toma en cuenta estos indicadores en la metodología utilizada para eliminación de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres, en efecto, vemos que la norma reglamentaria aprobada por D.S. 002-2018-TR, en su artículo 3 señala: “3.1. *De conformidad con el artículo 2 de la Ley, el empleador debe evaluar y agrupar los puestos de trabajo en cuadros de categorías y funciones aplicando criterios objetivos, en base a las tareas que entrañan, a las aptitudes necesarias para realizarlas y al perfil del puesto. (...) 3.2. La evaluación objetiva de los empleos puede llevarse a cabo por medio de cualquier metodología elegida por el empleador, la cual no debe implicar discriminación directa o indirecta por motivo de sexo.*”³

Asimismo, dicha norma en su artículo 4 prevé: “*El empleador debe establecer cuadros de categorías y funciones con el siguiente contenido mínimo:*

² Ley 30709 de 2017. Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres. 30 de noviembre de 2017. D.O Año XXXIV-N° 14339.

- a) Puestos de trabajo incluidos en la categoría;*
- b) Descripción general de características de los puestos de trabajo que justifican su agrupación en una categoría; y*
- c) La ordenación y/o jerarquización de las categorías en base a su valoración y a la necesidad de la actividad económica.”*

Del contenido de las normas precitadas, se evidencia la búsqueda de la eliminación de la discriminación salarial entre mujeres y hombres, a través de la aplicación de una metodología objetiva de establecimiento de un cuadro de categorías y funciones, para ello se realizará una categorización de los puestos, que consiste en primer lugar realizar una agrupación de puestos de trabajo considerando características que fundamenten su inclusión dentro de una misma categoría considerando aptitudes, tareas del puesto y perfil de puesto; es decir, se categorizará los puestos de trabajo considerando su similitud y semejanzas (tareas, perfil y aptitudes).

En este punto la norma señala que se pueden emplear cualquier metodología objetiva que no genere situaciones de distinciones injustificadas por razón de sexo, con ello, se permite el uso de metodologías que, si bien pueden ser objetivas, no aseguran la aplicación del principio igual salario por trabajo de igual valor.

Una vez categorizados los puestos, serán incluidos dentro de un cuadro de categorías y funciones, luego de lo cual cada categoría será jerarquizada y/o ordenada de acuerdo a valoración y necesidad dentro de la actividad de la empresa. Finalmente, se establecerá la remuneración a pagar a cada trabajador dentro de la categoría donde se ubique en base a criterios objetivos.

Del procedimiento antes descrito podemos inferir que estamos ante un procedimiento de reorganización remunerativa orientada a: eliminar diferencias remunerativas injustificadas y justificar objetivamente las diferencias remunerativas otorgadas a los trabajadores en general dentro de una empresa. Todo ello, implica una proscripción de discriminación salarial genérica entre trabajadores de una misma categoría, con lo cual se lograría el principio igual

remuneración a igual trabajo, pero no se logra el principio igual salario por trabajo de igual valor ya que este método solo sería eficiente dentro de una misma empresa pero no respecto de diversas empresas y sectores que es donde existe la diferencia de puestos de trabajo pero que pueden tener igual valor.

Por tanto, dicha norma genera la aplicación de remuneraciones iguales para trabajos iguales o similares y que dichas remuneraciones sean fijadas considerando criterios objetivos, de acuerdo a ello, podemos señalar que si bien es una norma que busca eliminar la determinación arbitraria y subjetiva en la fijación de remuneraciones entre puestos de trabajo iguales, no contempla que la fijación de remuneraciones sea por trabajos distintos pero de igual valor sobre todo entre diversas empresa y sectores, por tanto, no cumple con lo previsto en el Convenio sobre igualdad de remuneración que recoge el principio de *“igual remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”*.

En efecto, del análisis señalado se evidencia que nuestra normativa actual sobre igualdad salarial entre mujer y hombres, se limita a buscar la igualdad entre trabajadores de trabajo iguales o similares, pero no realiza, ni aplica mecanismos de análisis entre trabajos distintos realizados entre mujeres y hombres, pero con igual valor, en cuyo caso debería otorgarse una remuneración igual.

De acuerdo a ello, consideramos que los efectos prácticos y reales de la Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre mujeres y hombres, será únicamente que a cada trabajador se le pague una remuneración calculada en base a los criterios objetivos que haya alcanzado, sin distinción de género (mujer y hombre) y sin realizar una valoración entre puestos que no sean iguales, pero que tenga igual valor como prescribe el principio recogido en el Convenio sobre igualdad remunerativas.

En tal sentido, la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre mujeres y hombres; y, su normativa complementaria, si bien, configura un avance hacia la eliminación subjetiva de la discriminación salarial en general, esta se realiza bajo la igualdad de remuneraciones para trabajos iguales o

similares lo cual no coincide con el principio recogido en el Convenio sobre igualdad remunerativa que recoge el principio igual salario por trabajo de igual valor.

La falta de una real aplicación del principio igual salario por trabajo de igual valor a través de la Ley N° 30709 puede generarse por la dificultad aplicar de forma práctica una valorización entre trabajos distintos; ello no es novedoso ya que la mayoría de países en su regulación de la igualdad remunerativa entre mujeres y hombre prefieren adoptar y aplicar el principio de igual remuneración por igual trabajo que en su aplicación práctica es menos complejo y por tanto de más fácil aplicación.

De acuerdo a lo señalado, la Ley N° 30709 no se adecua, ni garantiza el cumplimiento del principio de igual salario por trabajo de igual valor; por lo que, la misma debe ser modificada para que de manera real y efectiva se cumpla con dicho principio, considerando que la misma busca eliminar las distinciones salariales entre mujeres y hombres y para lograr específicamente dicho objetivo es importante la aplicación del referido principio de trabajo de igual valor y no quedarse únicamente con la aplicación del concepto de igualdad de remuneración por trabajo iguales o similares.

Capítulo III. Propuesta para un eficaz aplicación del principio “igual remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor” en el Perú.

En primer término debemos señalar que sobre la aplicación de este principio, la OIT en el Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (2007) señala que el concepto “trabajo de igual valor” que forma parte del principio “igual salario por trabajo de igual valor”, es el elemento esencial del Convenio sobre igualdad remunerativa, siendo ello así, vendría a constituir el eje a partir del cual se construye un esquema para el logro de la igualdad entre mano de obra femenina y masculina.

Seguidamente se señala, que la noción de «trabajo de igual valor» es esencial para afrontar problemas de diferenciación injustificada en materia de salario entre mujeres y hombres, situación que se manifiesta a menudo, ya que las mujeres y hombres en la mayoría de casos realizan trabajos diferentes, bajo situaciones distintas, e incluso en diferencias lugares pero que luego de realizado un análisis entre los mismo se determina que tienen un valor igual y al tener un valor igual corresponde que se le otorgue una misma remuneración.

Oelz y otros, 2013, p. 23 señalan que mujeres y hombres tienen derecho a recibir una remuneración igual por un trabajo de igual valor (denominado habitualmente “igualdad remunerativa”). Los hombres y las mujeres deberían recibir no sólo un salario igual por un trabajo igual o similar, sino también cuando llevan a cabo un trabajo completamente diferente pero que, de acuerdo con criterios objetivos, es de igual valor.⁴

Otro punto importante sobre este principio, es el tema de su aplicabilidad, la propia Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2011, p. 17 señala que son varios los estados que aún no han incorporado dentro de su normativa interna ningún tipo de regulación que rechace la discriminación entre mujer y hombre, y menos aún existe normativa sobre igualdad salarial entre mujeres y hombres.

Asimismo, se señala que en otros países si bien se ha regulado la no distinción entre mujeres y hombres prohibiendo estas situaciones, pero no ha incorporado regulación específica sobre igualdad salarial entre mujeres y hombres, es decir existe norma que restringe la discriminación en general pero no específicamente normativa en materia de igualdad salarial entre mujeres y hombres.

Por otro lado, existen países donde si bien se ha incorporado normativa interna de restricción de distinción entre mujeres y hombres en general y también normativa interna sobre igualdad salarial entre hombres y mujeres pero esta última solo lo hace bajo el concepto de igual remuneración por igual trabajo pero

no se incluye el concepto de trabajo de igual valor y menos aún el principio de igual salario por trabajo de igual valor consagrado en el Convenio sobre igualdad remunerativa, pese a que dicho convenio ha sido ratificado dichos estados.

Esta situación ha generado que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones en 2006 se haya pronunciado sobre el tema, señalando que la mayoría de estados que ratificó el convenio sobre igualdad remunerativa a la fecha no ha incorporado dentro de su normativa interna el principio de igual salario por trabajo de igual valor, señalando además que en muchos los estados únicamente han incluido en su normativa interna el concepto de igual remuneración por igual trabajo.

Finalmente, la OIT también ha señalado que otros estados si bien en su normativa interna han recogido en su norma el principio de igual salario por trabajo de igual valor, pero ello no se ha hecho efectivo el cumplimiento de dicho principio y en muchos casos se ha limitado a interpretarse que el concepto de trabajo de igual valor es lo mismo que trabajos iguales.

Considerando lo indicado, proponemos adaptar la Ley N° 30709 a los lineamientos de la OIT u otros criterios utilizados en otros países que han logrado superar la brecha de genero.

Una opción sería aplicar lo recomendado por la OIT para el logro efectivo del principio igual salario por trabajo de igual valor, dicha aplicación se realizaría en el proceso de categorización (cuadro de categoría y funciones), para ello, el proceso se debe realizar de tal manera que en el subproceso de evaluación y agrupamiento de los cargos y su inclusión en un cuadro de categorías y funciones se utilice los estándares establecidos por OIT sobre “trabajo de igual valor” como son: análisis de las capacidades y cualificaciones del puesto, responsabilidad del puesto, esfuerzo y condiciones de trabajo del trabajo.

Es decir, que para la categorización de los puestos de trabajo se debe aplicar los criterios de capacidades y cualificaciones del puesto, responsabilidad, esfuerzo (fisco o intelectual) y condiciones de trabajo, con ello se lograría que puestos de

trabajo distintos puedan ingresar una misma categoría salarial ya que pese a ser diferentes para su desarrollo y ejecución se hacen necesarias capacidades y cualidades iguales. Del mismo modo, si bien dos puestos de trabajo pueden ser distintos en las labores y funciones que implica su ejecución, puede ser que tengan el mismo grado de responsabilidad o generen el mismo nivel de esfuerzo.

De este modo vemos que no necesariamente dentro de una categoría salarial ingresarán solo puestos iguales, sino que podrán ingresar puestos de trabajo totalmente distintos.

Una vez categorizados los cargos, estos deben ser incluidos dentro de una categoría donde se señalará los puestos que se incluyen en cada categoría y en cada categoría se deberá describir cuáles son los rasgos o características de los cargos que fundamenta y sustentan que hayan sido incluidos dentro de una determinada categoría, en este punto del procedimiento tenemos que la normativa establece que se debe describir las características que sirven de justificación para su inclusión y que como ya señalamos debe aplicarse los criterios establecidos por la OIT para la eficacia del “trabajo de igual valor” tenemos que la justificación pasará por describir las razones por las cuales se justifica su inclusión en dicha categoría de trabajos distintos en razón del igual valor del trabajo.

Asimismo, para lograr la eficacia del principio de igual remuneración entre mujer y hombre para trabajos de igual valor se puede tomar en cuenta las experiencias de otros países que han logrado la eficacia del mismo. Es el caso de Colombia, país que a la fecha tienen una brecha de género que oscila por debajo del 10% desde el año 2015, siendo que en el año 2019 tuvo una brecha de género de 4%, siendo que dicho país ha construido su propia normativa para el logro de la igualdad remunerativa entre mujeres y hombres.

Así tenemos que la Ley 1496 del año 2011 modificó el artículo 4 de su Código Sustantivo de Trabajo de Colombia estableciendo como factores de valoración para la determinación del salario los siguientes: la naturaleza de la actividad, acceso a medios de formación, condiciones en admisión al empleo, condiciones

de trabajo, igualdad de oportunidades y de trato para eliminar discriminación. Dichos factores ha sido desarrollados en la Resolución N° 970 de 2017 del Ministerio de Trabajo de Colombia, además de la dicha normativa se ha establecido medidas complementarias como la inspección del cumplimiento de dicha normativas y otras medidas complementarias, como el seguimiento por parte del Estado sobre el tema para su mejora.

Es decir, dicho país implemento un conjunto de acciones vinculadas para el logro del objetivo de la igualdad remunerativa entre mujeres y hombres que fueron desde normativa construida de acuerdo a su propia realidad, medidas para verificar el cumplimiento de dicha normativa por parte de los empleadores y un compromiso por parte del Estado para el seguimiento de los avances en dicha materia, incluso hasta la fecha donde la brecha salarial permanece por debajo del 10% se siguen realizando estudios sobre como seguir avanzando en el camino de una plena igualdad salarial.

Por tanto, de dicha experiencia podemos extraer que no solo hace falta legislación y normativa adecuada para el logro de la igualdad remunerativa bajo el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sino que además es necesaria la aplicación de medidas complementarias que coadyuden a dicho objetivo como verificación de su cumplimiento, real compromiso del Estado en dicho tema, entre otros.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. El derecho a la igualdad es un derecho humano que se reconoce a toda persona por el solo hecho de serlo, dentro del ámbito laboral, el derecho a la igualdad se manifiesta principalmente bajo la prohibición y proscripción de todo tipo de discriminación, siendo que una de las situaciones de discriminación que se presenta es la discriminación remunerativa entre mujer y hombre.

2. Para afrontar la discriminación en materia de remuneración dentro de nuestro ordenamiento jurídico se aprobó la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre mujeres y hombres y su normativa reglamentaria. Siendo que dicha norma debe garantizar la eliminación de la discriminación salarial aplicando el principio de “igual remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor” previsto en el Convenio 100 de la OIT (ratificado y en vigor en el Perú desde 1960).

3. La metodología utilizada por la Ley N° 30709 , Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre mujeres y hombres y su normativa reglamentaria, si bien genera una situación de igualdad remunerativa esta se restringe a la igualdad entre puestos de trabajo iguales. No garantiza la aplicación del principio igual remuneración por un trabajo de igual valor. Consideramos pertinente que la Ley N° 30709 sea objeto de modificación a fin de incluir los criterios metodológicos establecidos por la OIT o experiencias normativas compradas de otros países para lograr la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez Paola, Weidenslaufer Christine, Aguayo Irina (2020). Principio de igualdad de remuneraciones por trabajo de igual valor. Derecho internacional y comparado, 12-13
https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/29260/2/BCN_Equidad_remuneracional_2020_PACW.pdf
- Canicoba, H. (2013). Sesgo de selección y brecha salarial de género para Lima metropolitana. Revista Horizonte Económico (4), 43-56.
<https://fce.unac.edu.pe/images/investigacion/unidadinvestigacion/revista/he-n3/a33.pdf>
- Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. (2007) Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución) Tercer punto del orden del día: Informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones. 291p. Conferencia Internacional del Trabajo, 96.^a reunión, Ginebra.
[https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(2007\)1A.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(2007)1A.pdf)
- Egusquiza B., Valderrama L, Solano L (2020). Fiscalización de Igualdad Salarial, categorías y funciones. Gaceta Jurídica
- Ermida Uriarte, Oscar (2011). Protección, igualdad, dignidad libertad y no discriminación. Revista Derecho y sociedad (37), 15-22.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13139/13750>
- García-Toma, Oscar (1999). La Constitución y el Principio de Derecho Igualdad. *Ius et Praxis* (30), 17-31.
https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/lus_et_Praxis/article/view/3603/3540
- García Toma, Oscar (2006). Derecho a la igualdad. Revista Institucional de la Academia de la Magistratura (8), 109-127.

- <http://repositorio.amag.edu.pe/bitstream/handle/123456789/260/el-derecho-a-la-igualdad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Informe del Director General (junio 11 al 17, 2011). La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse. Informe I (B). Conferencia Internacional de Trabajo N° 100. Ginebra, Suiza. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---elconf/documents/meetingdocument/wcms_154780.pdf
 - Kcomt Remicio Patricia (2019) Tesis Igualdad remunerativa entre mujeres y hombres. Comentarios a la Ley N° 30709 y su Reglamento.
 - Lexartza L y otros (2019). La brecha salarial entre mujeres y hombres en America Latina: En el camino hacia la igualdad salarial. Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2019. 108 p. (OIT Américas, Informes Técnicos 2019/16). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf
 - Mejía M. Renato (2008). La igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. IUS La Revista.(37). 124-131
 - Oelz, M. y otros (2013). Guía Introductoria a la igualdad salarial. Organización Internacional del trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_223157.pdf
 - Palma Q. Tatiana y otro (2019) Un progreso en materia de igualdad: Ley que prohíbe la discriminación remunerativa. Revista Derecho & Sociedad (53). 25-37
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/issue/view/1614>
 - Salas Zuñiga, G. (2018). Apuntes sobre el derecho a la igualdad salarial en el Perú. VII Congreso Nacional de Derecho Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Chiclayo, Perú. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VIII-Congreso-Nacional-Chiclayo-oct-2018-545-566.pdf>
 - Declaración Relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo -Declaración de Filadelfia- (1944).

- Declaración Universal de Derecho Humanos, proclamada en la Asamblea General de las Naciones Unidas en Paris (1948).
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. (1948)
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979)
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1996)
- Convenio OIT 100, Convenio sobre igualdad de remuneración (1951).
- Constitución Política del Perú de 1993, (1993).
- Ley N° 289839, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. (2007).
- Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre mujeres y hombres (2017).
- D.S 002-2018-TR, Aprueban Reglamento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre mujeres y hombres (2018).