



Un progreso en materia de igualdad: Ley que prohíbe la discriminación remunerativa

A progress on equality matters: A law which prohibits salary discrimination

Tatiana Patricia Palma Quiñones*
Veronica Jesús Palomino**

Resumen:

En el presente trabajo se pretende analizar las recientes normas promulgadas sobre igualdad salarial entre hombres y mujeres. Procederemos a realizar una crítica desde un enfoque práctico y jurídico a esta normativa y a evaluar cuales serían los siguientes impulsos legislativos que deberán darse a futuro para lograr la tan ansiada igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo.

Abstract:

This paper aims to analyze the recent regulations related to salary equality between men and women. We will make a feedback from a practical and legal approach to this regulation and we will evaluate what would be the next legislative impulses that must be given in the future to achieve the long-awaited equality in the working world.

Palabras clave:

Igualdad – Derechos constitucionales – Trabajo – Empleador – Tabajadoras

Keywords:

Equality – Constitutional rights – Employemnt – Employer – Female employee

Sumario:

1. Introducción – 2. Los derechos fundamentales de las y los trabajadores – 3. Discriminación salarial entre hombres y mujeres en el Perú – 4. Una crítica a la regulación que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres – 5. Conclusiones: ¿Existe un progreso en materia de igualdad? –6. Bibliografía

* Abogada por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Asociada del Estudio Gálvez y Dolorier Abogados. Contacto: tatianapatricia.palma@gmail.com

** Abogada por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Contacto: veronica.jesusp@pucp.edu.pe

1. Introducción

De acuerdo con el último estudio realizado en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), las brechas salariales entre hombres y mujeres persisten, a pesar de que las mujeres hoy en día obtienen un alto nivel educativo¹. Por ello, algunos países que conforman la OCDE han implementado políticas de transparencia salarial, a fin de que las empresas analicen y publiquen las diferencias remunerativas por género que poseen.

En esa misma línea, la Organización de Naciones Unidas ha publicado los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), siendo uno de estos la igualdad de género con un énfasis en el acceso al trabajo decente. De esta manera, busca que tanto los gobiernos, como el sector público y la sociedad civil, adopten medidas que permitan alcanzar dicho objetivo.

Como se observa, existe una preocupación a nivel internacional respecto a la desigualdad existente entre hombres y mujeres en materia laboral, en especial, en materia salarial. Por lo tanto, resulta interesante analizar cuál es la situación actual en el Perú y cuáles han sido las acciones tomadas para tratar esta problemática.

A fines del año 2017, fue publicada la Ley 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, y su Reglamento. Asimismo, el año pasado, se ha publicado el Protocolo para la Fiscalización de las Obligaciones en Materia Remunerativa previstas en la mencionada ley.

Posteriormente, entró en vigencia la primera guía emitida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, denominada “Guía que contiene las pautas referentes que pueden ser utilizadas por la organización empleadora para evaluar puestos de trabajo y definir el cuadro de categorías y funciones”, la cual establecía las pautas referenciales para cumplir con las obligaciones señaladas en la Ley y su Reglamento.

Recientemente, en mayo del presente año, se ha aprobado la “Guía Metodológica para la Valoración Objetiva, sin Discriminación de Género, de Puestos de Trabajo y Elaboración de Cuadros de Categorías y Funciones”, mediante la cual se pretende abarcar con mayor detalle los pasos para valorizar los puestos de trabajo con criterios de igualdad y sin discriminación de género.

A través del presente artículo, analizaremos si con esta nueva normativa en efecto se da un progreso en materia de igualdad y, de ser el caso, qué mejoras o modificaciones podrían ser útiles para reducir o eliminar la desigualdad remunerativa por razón de género.

2. Los derechos fundamentales de los y las trabajadores

La actual Constitución Política del Perú regula el derecho fundamental al trabajo en sus artículos 2º, 22º y 23º. En ellos se indica, principalmente, que toda persona tiene derecho a trabajar libremente, que el trabajo es la base del bienestar social y un medio de realización de la persona, y que es objeto de atención prioritaria del Estado.

La Constitución indica también que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad de la y del trabajador.

El derecho al trabajo ha sido reconocido también como un derecho fundamental en diversos instrumentos internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Protocolo de San Salvador, entre otros.

Sanguinetti indica que para el análisis del derecho al trabajo como derecho fundamental, merece la pena señalar que la garantía del derecho al trabajo guarda una estrecha conexión con la tutela de la dignidad de la persona y el ejercicio de los atributos propios de la ciudadanía². Se desprende que el derecho al trabajo no solo se vincula con la calidad de ciudadano de la persona, sino también con la calidad intrínseca que le reconoce la Constitución como ser humano, es decir, con su dignidad.

Es por ello que toda persona debe gozar del derecho al trabajo de forma plena, sin ningún tipo de limitación arbitraria o desproporcional. Y, dentro de una relación de trabajo, deberá respetarse todos los derechos que ostentan los trabajadores tanto de parte del Estado, el empleador mismo y los demás trabajadores.

1 Organisation for Economic Co-operation and Development. *The pursuit of gender equality, an uphill battle*. (Paris: OECD, 2017): 4-5, https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-pursuit-of-gender-equality_9789264281318-en#page4.

2 Wilfredo Sanguinetti, “El derecho al trabajo y la protección frente al despido en el derecho internacional”. *El Blog de Wilfredo Sanguinetti*, acceso el 23 de junio de 2019, <https://wilfredosanguinetti.wordpress.com/2009/10/03/el-derecho-al-trabajo-y-la-proteccion-frente-al-despido-en-el-derecho-internacional-algunos-materiales/>.

1.1 Derechos laborales específicos e inespecíficos

Para comprender el goce y ejercicio de los derechos fundamentales dentro de una relación de trabajo, resulta importante plantear la diferencia entre los derechos específicos y los inespecíficos.

Parlomeque define a los derechos inespecíficos como aquellos otros derechos constitucionales de carácter general y, por ello, no específicamente laborales pero que pueden ser ejercidos por los sujetos de las relaciones de trabajo³. Rawls, por su lado, los denomina “elementos constitucionales básicos” como, por ejemplo, el derecho a la intimidad, a la libertad religiosa, a la igualdad, entre otros. De esta manera, se tiene que los derechos inespecíficos son aquellos derechos de los que goza el trabajador no en virtud de una relación de trabajo o una relación contractual, sino por su calidad de ser humano. Dentro de este grupo, se encuentra el derecho a la igualdad.

Por su lado, los derechos laborales específicos son aquellos que nacen y pueden ejecutarse dentro de una relación de trabajo como el derecho a la remuneración, a la jornada máxima, a la participación en las utilidades, entre otros.

1.2 El derecho a la igualdad

El artículo 2.2 de la Constitución consagra el principio de igualdad ante la ley, prohibiendo la discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión o de cualquier otra índole. Asimismo, el artículo 26.1 de la Constitución recoge, entre los principios que rigen la relación laboral, el de igualdad de oportunidades sin discriminación.

La igualdad es un principio-derecho que forma la base de todo Estado Constitucional de Derecho y está fuertemente vinculada a la dignidad del ser humano. Es un derecho inespecífico que debe ser respetado y promovido dentro de una relación de trabajo, siendo deber del Estado y de los empleadores mismos tenerlo como principio transversal para todas las figuras jurídicas de la relación laboral: acceso al empleo, jornada, remuneración, beneficios, entre otros.

Incluso, el Estado peruano está obligado a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier actitud discriminatoria⁴. Lo cual se ve reflejado en que, como lineamiento prioritario de la Política General de Gobierno al 2021, aprobada mediante Decreto Supremo N°056-2018-PCM, se establezca el promover la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres.

Jurídicamente, este principio de igualdad se manifiesta esencialmente de tres formas distintas, esto es, igualdad ante la ley, igualdad de trato e igualdad de oportunidades⁵:

- a) **La igualdad ante la ley⁶**: se dirige al Estado en sus funciones legislativa, administrativa y jurisdiccional, e implica que este debe respetar tanto al producir como al aplicar la ley. Resulta interesante mencionar la diferenciación establecida por Neves Mujica cuando señala que la igualdad en la ley se refiere al respeto de la igualdad en el contenido de la ley (función legislativa), mientras que la igualdad ante la ley se refiere a la garantía de la igualdad al momento de la aplicación de la ley (función jurisdiccional o administrativa).
- b) **Igualdad de trato**: se dirige a la autonomía privada, es decir, a un tercero o al Estado mismo cuando actué como un sujeto privado. En este ámbito se encuentran las relaciones laborales y alcanza a la autonomía privada en general como las decisiones unilaterales del empleador, los acuerdos colectivos, entre otros.
- c) **Igualdad de oportunidades**: una regulación constitucional sobre la igualdad de trato podemos encontrarla claramente en el artículo 26.1 de la Constitución cuando recoge el derecho a la igualdad de oportunidades sin discriminación, el cual implica la verificación de la existencia de similares oportunidades frente al disfrute de distintos beneficios por diversos grupos⁷.

3 Manuel Carlos Parlomeque López y Manuel Álvarez de la Rosa. *Derecho del Trabajo*, 9na. edición. (Madrid: Centro de Estudios Ramón Aceres S.A. 2001), 147-48.

4 Noelia Belmira. “Pautas del Ministerio de Trabajo para eliminar la discriminación en el acceso al empleo”, *Soluciones Laborales*, número 69 (2013): 70.

5 Ítalo Mórtoła, “Igualdad y no discriminación en el empleo: el factor sexo”, en *Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social: libro homenaje a Javier Neves Mujica*. (Lima: Grijley, 2009), 173.

6 Resulta interesante mencionar la diferenciación establecida por Neves Mujica cuando señala que la igualdad en la ley se refiere al respeto de la igualdad en el contenido de la ley (función legislativa), mientras que la igualdad ante la ley se refiere a la garantía de la igualdad al momento de la aplicación de la ley (función jurisdiccional o administrativa).

7 César Puntriano Rosas. 2009. *El Derecho Laboral y Previsional en la Constitución*. (Lima: Gaceta Jurídica): 19.

Un trato diferenciado no necesariamente trae consigo una violación al derecho a la igualdad. Sánchez y Quiñones señalan que se debe verificar la existencia de los supuestos lógicos de la igualdad, es decir, que nos encontremos ante una pluralidad de elementos relacionados entre sí a través de un término de comparación que los hace pertenecientes a una misma clase lógica, para que en un segundo momento les resulte aplicable la dimensión jurídica de la igualdad⁸. Aquí, cabe hacer referencia a los cuatro modelos de la configuración jurídica de las diferencias, que no es otra cosa que el tratamiento que el ordenamiento jurídico le da al trato diferenciado (no desigual)⁹:

1. Indiferencia jurídica de las diferencias: las diferencias no se desvalorizan, no se tutelan ni se reprimen, no se prohíben ni se violan, simplemente se ignoran. Las cosas quedan libradas a la ley del más fuerte.
2. Diferenciación jurídica de las diferencias: se expresa en la valoración jurídica de algunas identidades y en la desvalorización de otras, y por lo tanto en la jerarquización de las diferentes identidades (se pueden valorizar por sexo, nacimiento, etnia, fe religiosa, lengua, etc.). Bajo este esquema tenemos estatus privilegiados y estatus discriminados.
3. Homologación jurídica de las diferencias: las diferencias son valorizadas y negadas, no porque algunas sean concebidas como valores y otras como desvalores, sino porque todas resultan devaluadas e ignoradas en nombre de una abstracta afirmación de igualdad. Es el modelo de los países socialistas; la mujer no es discriminada jurídicamente puesto que las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres. Se busca la anulación de las desigualdades.
4. Igual valoración jurídica de las desigualdades: se basa en el principio normativo de igualdad de los derechos fundamentales políticos, civiles, de libertad y sociales; y al mismo tiempo en un sistema de garantías capaces de asegurar su efectividad.

Nuestro ordenamiento jurídico debería basarse en el cuarto modelo: en la maximización del derecho fundamental a la igualdad.

En virtud de ello es que el Estado peruano está obligado a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier actitud discriminatoria¹⁰.

Toyama y Caro opinan, en la misma línea, que la discriminación es un término amplio que guarda relación directa con el derecho a la igualdad. Según estos autores, nos encontramos frente a una discriminación cuando no se dispensa un tratamiento igual ante una misma situación, sin motivo objetivo y razonable que lo justifique¹¹.

1.3 Prohibición de la discriminación

La discriminación está prohibida en nuestro ordenamiento jurídico debido a los perjudiciales efectos que trae para la convivencia en armonía dentro de la sociedad. En efecto, el tratamiento diferenciado prohibido muestra un doble plano perjudicial. Inicialmente, afecta al individuo en tanto genera afectaciones múltiples en el plano moral, económico y social. En el segundo plano de afectación, se lesiona el interés de toda sociedad democrática de promover la igualdad, el respeto a la dignidad humana y la libertad de trabajo¹².

Resulta relevante mencionar, con respecto a la estructura del principio de no discriminación, que este se encuentra configurado por una doble prohibición: i) conferir un trato desigual a quienes se encuentren en una misma situación, sustentado en motivos prohibidos (discriminación directa), y otra de ii) realizar prácticas en principio neutrales, pero que en sus efectos resultan discriminatorias en perjuicio de ciertos grupos, careciendo de una razón objetiva y razonable (discriminación indirecta). Se lleva a cabo una discriminación directa, por mencionar un ejemplo, cuando se despide a una mujer embarazada únicamente por su estado de gestación. Estaremos, en cambio, frente a una discriminación indirecta cuando en una oferta de trabajo se solicite personal femenino mayores de 42 años, pues se estaría afectando indirectamente al grupo de mujeres en edad fértil y/o gestantes.

8 Sergio Quiñones y Christian Sánchez, "Igualdad ante la ley y regímenes laborales especiales". En *"Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social: libro homenaje a Javier Neves Mujica"*. (Lima: Grijley, 2009), 300.

9 Luig Ferrajolii, *Derechos y garantías. La ley del más débil*. (Madrid: Editorial Trotta. 1999), 74.

10 Noelia Belmira. "Pautas del Ministerio de Trabajo para eliminar la discriminación en el acceso al empleo", *Soluciones Laborales*, número 69 (2013): 70.

11 Jorge Toyama y Eliana Caro, "Discriminación en las ofertas de empleo", *Diálogo con la Jurisprudencia*, número 85 (2005): 22.

12 Italo Mórtoła, "Igualdad y no discriminación en el empleo: el factor sexo". En *Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social: libro homenaje a Javier Neves Mujica*. (Lima: Grijley, 2009), 182-83.

Entonces, ¿no cabría nunca realizar un trato diferente?

No, no todo trato distinto o desigual conlleva necesariamente una vulneración a la regla de la igualdad o configura una discriminación, pues puede tratarse únicamente de un trato diferenciado.

Sobre este particular, a criterio de García Morillo, un trato desigual no está necesariamente prohibido siempre que se den las siguientes condiciones:

1. Que los ciudadanos o colectivos se encuentren efectivamente en distinta situación de hecho.
2. Que el trato desigual que se les otorga tenga una finalidad.
3. Que dicha finalidad sea razonable, vale decir, admisible desde la perspectiva de los preceptos, valores y principios constitucionales.
4. Que la diferencia de situación, la finalidad que se persigue y el trato desigual que se otorga sean coherentes entre sí o, lo que es lo mismo, guarden una racionalidad interna.
5. Que esa racionalidad sea proporcionada, de suerte que la consecuencia jurídica que constituye el trato desigual, no guarde una absoluta desproporción con las circunstancias de hecho y la finalidad que la justifican.

En tal sentido, si concurren estas circunstancias, el trato desigual será admisible y por ello constitutivo de una diferenciación constitucionalmente legítima; en otro caso, el otorgar un trato desigual resultará una discriminación vetada por la Constitución¹³.

1.4 Derecho a la remuneración y su relación con la prohibición de discriminación

El derecho a la remuneración está reconocido en la Constitución. Asimismo, es un derecho fundamental reconocido en diversos instrumentos internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Convenio OIT N° 100.

Sobre el particular, el Tribunal Constitucional (TC) ha indicado en la sentencia recaída en el Expediente N° 0020-2012-AI que el derecho a la remuneración implica el acceso a la remuneración, la prohibición a ser privado arbitrariamente de esta, su carácter prioritario (su pago es preferente frente a las demás obligaciones del empleador por su naturaleza alimentaria y su relación con el derecho a la vida y el principio-derecho a la igualdad), la equidad (no es posible discriminar en el pago de la remuneración) y la suficiencia de la remuneración (debe, por sí sola, garantizar al trabajador y a su familia el bienestar económico), de manera que este derecho abarca un conjunto de facultades del trabajador¹⁴, entre las cuales encontramos la de recibir una remuneración equitativa, en el entendido que no es posible discriminar en el pago de la remuneración.

Sobre esta prohibición, el TC ha precisado que ello implica el deber de no recortarla de forma injustificada, o de establecer diferenciaciones como, por ejemplo, otorgar a unos una mayor remuneración que a otros por igual trabajo.

La doctrina ha indicado también que el contenido constitucional del derecho a una remuneración equitativa consiste en la igualdad de remuneración por un trabajo igual y por un trabajo de igual valor sin ningún tipo de distinción¹⁵.

En ese sentido, se tiene que está vedado cualquier trato discriminatorio e irracional que afecte el derecho a la remuneración como derecho fundamental de la persona.

13 Joaquín García Morillo. La cláusula general de igualdad. En: Autores varios, Derecho Constitucional. (Valencia, 1991), 144. En: Francisco Eguiguren. "Principio de igualdad y derecho a la no discriminación". número° 66.(Lima: *Revista Ius Et Veritas*)

14 El Tribunal Constitucional indica que el derecho a la remuneración implica el acceso a la remuneración, la prohibición a ser privado arbitrariamente de esta, su carácter prioritario (su pago es preferente frente a las demás obligaciones del empleador por su naturaleza alimentaria y su relación con el derecho a la vida y el principio-derecho a la igualdad), la equidad (no es posible discriminar en el pago de la remuneración) y la suficiencia de la remuneración (debe, por sí sola, garantizar al trabajador y a su familia el bienestar económico).

15 Víctor Renato Sarzo Tamayo, "La configuración constitucional del derecho a la remuneración en el ordenamiento jurídico peruano" (tesis para optar por el Título de Abogado, Pontificia Universidad Católica del Perú, 2012), 122.

3. Discriminación salarial entre hombres y mujeres en el Perú

3.1 Regulación nacional respecto a la prohibición de discriminación remunerativa

De acuerdo con la “Guía para la Igualdad Salarial”, publicada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante Resolución Ministerial 243-2018-TR, en el Perú existe una brecha del 29% de ingresos entre hombres y mujeres. Asimismo, se ha advertido que en aquellos sectores donde el salario es más alto, hay menos mujeres. De esta manera, siendo esta la realidad nacional, resulta importante poder revisar cuáles son las herramientas normativas con las que cuenta el Perú a fin de poder lograr la igualdad remunerativa entre hombres y mujeres.

Conforme hemos podido observar, existe la prohibición constitucional de realizar actos de discriminación basados en el sexo, debido al derecho a la igualdad consagrado en la Carta Magna. Por otro lado, conforme a los artículos 23 y 24 de la misma, (i) las relaciones laborales no pueden afectar el desarrollo de derechos fundamentales, como el derecho a la igualdad, y (ii) todo trabajador tiene derecho al acceso a una remuneración suficiente y equitativa. De esta manera, observamos que este instrumento normativo ya nos brinda el marco constitucional para la prohibición de la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres.

Es así que, siendo necesario que se tomen acciones más específicas respecto a la problemática, a fin de que podamos disminuir las brechas salariales y generar situaciones de equidad entre hombres y mujeres, es que con fecha 17 de abril de 1997 se promulga la Ley 26772, Ley que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato. Si bien esta norma no se encuentra directamente vinculada con la problemática que pretendemos abordar, introduce, por primera vez, la obligación de que exista una igualdad de oportunidades respecto a las ofertas de empleo entre hombres y mujeres

Diez años después de la emisión de la Ley 26772, con fecha 16 de marzo de 2007, se promulga la Ley 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Esta ley, al igual que su antecesora, tampoco trata la problemática de la brecha salarial de manera específica, sino que busca combatir la discriminación de manera general pero aun sin aterrizar en el real problema. No obstante, resulta importante destacar que este dispositivo establece, en su artículo 4, el rol activo del Estado en relación a acciones que promuevan y garanticen la igualdad de oportunidades. Asimismo, en su siguiente artículo, insta al Poder Legislativo a aprobar normas que garanticen el derecho a la igualdad a nivel laboral, entre otros. Por lo tanto, observamos una evolución respecto a las anteriores, debido a que se reconoce el papel de las autoridades en relación a la búsqueda de una igualdad en el trabajo.

De esta manera, en el marco de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, con fecha 27 de diciembre de 2017, se promulga la Ley 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. Esta es la primera ley en tratar el tema de la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres de manera más precisa. Es así que, con la finalidad de que no ocurran supuestos de discriminación, se establecen, principalmente, las siguientes obligaciones para los empleadores: creación de cuadros de categorías y funciones y planes de capacitación que garanticen la igualdad entre hombres y mujeres, así como informar sobre las políticas salariales del centro de trabajo.

Con fecha 8 de marzo de 2018, se publica el Reglamento de la Ley 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2018-TR. Este brinda mayores precisiones:

Categorización de puestos	De acuerdo con el Reglamento, la categorización de puestos tiene como finalidad determinar cuadros de categorías y funciones y deberá ser elaborada mediante una evaluación objetiva.
Supuestos y excepción de diferencias salariales	El Reglamento establece que existen criterios objetivos (antigüedad, desempeño, costo de vida, experiencia laboral, perfil académico o educativo, lugar de trabajo, entre otros) que permite realizar una diferencia en la percepción de remuneraciones por parte de trabajadores de una misma categoría.
Compatibilidad de la vida personal, familiar y laboral	Finalmente, el Reglamento indica que no puede existir criterios de diferenciación en las remuneraciones por la realización de actividades relacionadas con la maternidad o las responsabilidades familiares. Asimismo, el clima laboral debe garantizar una compatibilidad de los diferentes aspectos de la vida de una persona (familiar, personal, laboral, entre otros).

Elaboración Propia

De acuerdo con la Ley y su Reglamento, la fiscalización de estas obligaciones por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral debió iniciar el 1 de enero de 2019 para las empresas del régimen común y el 1 de mayo del mismo año para las MYPES.

No obstante, con fecha 14 de mayo de 2018, se emitieron las “Disposiciones para garantizar el cumplimiento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, y del Reglamento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres”, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2018-TR. En este documento se ampliaron los plazos para la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley y en el Reglamento, siendo las siguientes fechas las que se aplicarían para tal fin:

	Plazos establecidos por la Ley 30709 y su Reglamento	Nuevos plazos establecidos por el Decreto Supremo N° 002-2018-TR
Inicio de fiscalización	Enero 2019	Julio 2019
Inicio de fiscalización (para MYPE)	Mayo 2019	Diciembre 2019

Elaboración propia

Con fecha 22 de mayo de 2019, mediante Resolución de Superintendencia N° 168-2019-SUNAFIL, se aprobó el “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”; luego, mediante Resolución de Superintendencia N° 234-2019-SUNAFIL, se aprobó la segunda versión del mencionado protocolo.

Asimismo, mediante Resolución Ministerial N° 145-2019-TR, se publicó la “Guía metodológica para la valoración objetiva, sin discriminación de género, de puestos de trabajo y elaboración de cuadros de categorías y funciones”. Al respecto, es importante señalar que esta última guía es una herramienta que permitirá al empleador implementar paso a paso los cuadros de categorías y funciones establecidos en la Ley y en el Reglamento.

Por otro lado, mediante Resolución de Superintendencia N° 237-2019-SUNAFIL, se aprobó como criterio normativo adoptado por el “Comité de criterios en materia legal aplicables al Sistema de Inspección del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL”, calificar como subsanable la infracción relacionada a no contar con los Cuadros de Categorías y Funciones o la Política Salarial, obligaciones establecidas en la Ley N° 30709. En ese sentido, ante una eventual fiscalización laboral, en caso la empresa no contara con dichos documentos, el inspector tendría que emitir una medida de requerimiento. Y, en caso esta no se cumpla, la empresa se encontraría sujeta a la imposición de una multa por falta muy grave, la misma que será calculada en función a la cantidad de trabajadores afectados.

Las multas que la entidad fiscalizadora está autorizada a imponer a las empresas infractoras en caso de incumplimiento de las obligaciones indicadas precedentemente serán las siguientes (valorizadas en UIT’s):

Microempresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leves	0.045	0.05	0.07	0.08	0.09	0.11	0.14	0.16	0.18	0.23
Graves	0.11	0.14	0.16	0.18	0.20	0.25	0.29	0.34	0.38	0.45
Muy grave	0.23	0.25	0.29	0.32	0.36	0.41	0.47	0.54	0.61	0.68
Pequeña empresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Leves	0.09	0.14	0.18	0.23	0.32	0.45	0.61	0.83	1.01	2.25
Graves	0.45	0.59	0.77	0.97	1.26	1.62	2.09	2.43	2.81	4.50
Muy grave	0.77	0.99	1.28	1.64	2.14	2.75	3.56	4.32	4.95	7.65

No MYPE										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1,000 y más
Leves	0.23	0.77	1.10	2.03	2.70	3.24	4.61	6.62	9.45	13.50
Graves	1.35	3.38	4.50	5.63	6.75	9.00	11.25	15.75	18.00	22.50
Muy grave	2.25	4.50	6.75	9.90	12.15	15.75	20.25	27.00	36.00	45.00

Fuente: D.S. N° 19-2006-TR

Como se observa, el monto de la multa dependerá de la cantidad de trabajadores afectados y de la calificación de la empresa. Respecto a esto último, resulta importante resaltar que la subsanación es sobre la falta de contar con el Cuadro de Categorías y Funciones o la Política Salarial, mas no debe entenderse que ello se aplicaría ante un caso de discriminación salarial. En ese sentido, en caso una trabajadora o trabajador denuncie ante SUNAFIL una eventual discriminación remunerativa, esta deberá ser investigada y, de ser el caso, sancionada con la multa respectiva.

3.2 Desarrollo de la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres a nivel jurisprudencial

De acuerdo con lo desarrollado en el apartado anterior, observamos que existe aún un incipiente desarrollo de la regulación a nivel legislativo relacionada con la discriminación salarial hacia las mujeres. Sin embargo, resulta importante conocer si existe a nivel jurisprudencial un desarrollo o análisis de las brechas salariales o en qué medidas son tratadas estas.

3.2.1 A nivel del Tribunal Constitucional

La jurisprudencia del Tribunal ha expresado reiteradamente que el derecho a la igualdad se proyecta sobre todo el ordenamiento jurídico, tal como se puede observar en la sentencia recaída en el Exp. 03783-2012-PA/TC:

“En cuanto derecho fundamental, constituye un reconocimiento de un autentico derecho subjetivo, esto es, la titularidad de la persona sobre un bien constitucional, la igualdad, oponible a un destinatario. Se trata de un derecho a no ser discriminado por razones proscritas por la propia Constitución (origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica) o por otras (‘motivo de cualquier otra índole’) que, jurídicamente resulten relevantes.”

Asimismo, el Tribunal ha indicado, como bien señalamos anteriormente, que el principio de igualdad no supone la aplicación de un mismo trato, debido a que es válido que existan diferencias justificadas. En ese sentido, a fin de determinar si nos encontramos ante un acto de discriminación, en primer lugar, se deberá contar con situaciones similares o con rasgos comunes que reciban un tratamiento diferenciado (Exp. 03783-2012-PA/TC). Y finalmente, que la razón de la diferencia se encuentre proscrita por la Constitución.

Este criterio ha sido aplicado por el TC a fin de determinar la existencia de discriminación remunerativa en diversos casos. De esta manera, encontramos en la sentencia recaída en Expediente N° 02974-2010-AA/TC que el TC señala que no todo trato diferenciado es discriminatorio, siempre que se encuentre fundado en causas objetivas y razonables. En dicho caso, por ejemplo, determinó que no existe discriminación, por no encontrarse motivada la diferenciación en una causa proscrita.

En la misma línea, en la Sentencia recaída en Expediente N° 005-2005-AI/TC, en el fundamento 23, el Tribunal indica que el empleador no puede someter la remuneración a un recorte o diferenciación, como, por ejemplo, otorgar mayor remuneración a un grupo de trabajadores respecto a otros que desarrollan las mismas labores. Dicho criterio es recogido también en el Expediente N° 04922-2007-PA/TC, en el cual se determina que la existencia de diferenciación en el otorgamiento de remuneración a trabajadores que realizaban las mismas labores y se encontraban en el mismo nivel resulta discriminatoria e irrazonable.

Los pronunciamientos relativos a discriminación remunerativa siguen el criterio indicado anteriormente. Sin embargo, no observamos que exista un desarrollo de la jurisprudencia relacionada a la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres específicamente. El único caso encontrado relativo a la problemática es el resuelto en la sentencia recaída en el Expediente N° 05293-2013-PA/TC. No obstante, debido a que en este caso la trabajadora demandaba su homologación respecto a trabajadores que no se encuentran en su misma condición, no se puede realizar un análisis sobre la existencia de discriminación.

Por lo tanto, concluimos que, a nivel del Tribunal Constitucional, no se cuenta con pronunciamientos relativos a las diferencias salariales entre hombres y mujeres. A pesar de que efectivamente los criterios desarrollados previamente también podrían aplicarse al caso de discriminación por sexo, resultaría interesante poder contar con un pronunciamiento que realice un análisis de fondo respecto a dicho problema y la especial situación de la mujer en el mercado laboral.

3.2.2 A nivel de la Corte Suprema

Al igual que en el caso anterior, no existen pronunciamientos relevantes relacionados con la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres a nivel de la Corte Suprema. No obstante, sí encontramos ciertos lineamientos para analizar si una diferencia salarial constituye un acto de discriminación y cuáles son los criterios objetivos que podrían sustentar una diferenciación válida.

La Casación N° 208-2005-Pasco, la misma que constituye un precedente de observancia obligatoria, estableció los conocidos "parámetros objetivos de comparación". De esta manera, a fin de determinar si una diferencia salarial se encuentra motivada en una causa objetiva, se deben tomar en cuenta criterios como la determinación de los trabajadores en materia de comparación, la categoría, antigüedad, labores que se realizan y la remuneración disgregada de cada uno de ellos¹⁶.

En ese sentido, esta Casación planteó la línea argumentativa y de análisis de la Corte Suprema en relación a la evaluación de discriminación remunerativa. Estos parámetros fueron desarrollados y analizados posteriormente en las Casaciones N° 16927-2013-Lima, 3159-2010-Junín, 2021-2016-Lima y 16101-2016-Lima, entre otras. Es así que encontramos que los criterios objetivos de análisis, mencionados en la Casación N° 16927-2013-Lima son los siguientes:

- i) Empresa proveniente
- ii) Trayectoria laboral
- iii) Funciones realizadas
- iv) Antigüedad en el cargo y fecha de ingreso
- v) Nivel académico alcanzado y capacitación profesional
- vi) Responsabilidad atribuida,
- vii) Experiencia y bagaje profesional

Resulta importante mencionar que dichos criterios desarrollados por la Corte Suprema también se encuentran mencionados en el sexto artículo del Reglamento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, debido a que son considerados como parámetros objetivos para diferencias salariales. Al respecto, consideramos que efectivamente dichos criterios permiten evidenciar actos de discriminación directa. No obstante, resultaría interesante analizar dichos criterios a la luz de un caso de discriminación remunerativa entre hombres y mujeres, a fin de dilucidar si podría amparar un acto de discriminación indirecta.

3.2.3 A nivel de SUNAFIL

En relación a los pronunciamientos relativos a discriminación salarial entre hombres y mujeres por parte de SUNAFIL, encontramos que aún no se han emitido estos. De manera breve, mencionaremos la Resolución de Intendencia N° 034-2018-SUNAFIL/IRE-AQP, la cual versa sobre diferencias remunerativas (entre trabajadores que realizan la misma labor) que no se encuentran sustentadas en una causa objetiva y razonable.

Al respecto, observamos que SUNAFIL sigue la misma línea que el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema. Incluso, menciona lo siguiente: *"En ese sentido, toda diferencia remunerativa entre trabajadores que ocupen el mismo cargo y realicen las mismas funciones no constituye discriminación salarial per se; sin embargo, debe existir una causa objetiva y razonable que justifique dicha diferencia salarial, como excepción al principio de igualdad remunerativa."*

Esto resulta importante, debido a que el criterio a analizar es si existe o no realmente un criterio objetivo que fundamente dicha diferencia, a fin de no incurrir en un caso de discriminación.

16 Jorge Toyama y Gianfranco Bringas, "Los principios de igualdad laboral y generalidad tributaria: puntos de encuentro y desencuentros", *Ius Et Veritas*, número 45 (2012): 45.

Un punto interesante de resaltar en este caso específico es que la empresa indica que la fiscalización y sanción de actos de discriminación salarial solo podrán ejercerse a partir del 1 de enero de 2019¹⁷, debido a que se estableció que su fiscalización se realizaría a partir de dicha fecha. En ese sentido, de acuerdo con la posición de la empresa, no correspondería sanción alguna en caso de detectarse discriminación salarial. Contrariando dicho argumento, SUNAFIL indicó que (i) la prohibición de discriminación es un mandato constitucional, por lo cual, se debe velar el cumplimiento del mismo, y que (ii) los criterios de excepciones a la prohibición de una desigualdad salarial han sido desarrollados por la jurisprudencia y regulación (general). Por lo tanto, coincidimos con SUNAFIL al determinar que en dicho caso sí era posible una fiscalización respecto a esta materia, debido a que lo establecido en la Ley 30709 y su Reglamento son obligaciones relacionadas a un fin constitucional que debe ser respetado al ser un derecho fundamental.

No obstante que dicho pronunciamiento resulta interesante, como mencionamos inicialmente, no contamos con un pronunciamiento relevante en materia de igualdad salarial entre hombres y mujeres por parte de la Autoridad Fiscalizadora. De igual forma, tampoco encontramos un desarrollo sustancial a nivel constitucional o de la Corte Suprema. Consideramos que dicho suceso se encuentra relacionado a dos factores.

En primer lugar, ante casos de discriminación salarial, las mujeres no denuncian estos hechos¹⁸. En ese sentido, no existe una acción por parte de la mujer trabajadora en defensa de sus derechos, lo cual se puede encontrar relacionado con el desconocimiento de sus derechos y la normalización de situaciones de discriminación salarial.

Una clara demostración de esta situación es que, en el 2016, solo existieron 276 Actas de Infracción relacionadas con el tema¹⁹. Entonces, si en un ámbito como la fiscalización, la denuncia de estos hechos es baja, en un ámbito judicial lo será más aún.

El segundo factor que consideramos es que, pese a existir pocos casos de discriminación salarial entre hombres y mujeres denunciados, el análisis que se realiza en estos es superficial. Por lo cual, no se obtienen pronunciamientos con un análisis de la complejidad del tema. Un claro ejemplo resulta la Casación N° 4396-2017-Lima, donde una trabajadora de confianza embarazada es desvinculada de la empresa por la comisión de una falta grave (ausencias injustificadas). Si bien el presente pronunciamiento no versa sobre discriminación salarial, sí permite visualizar la escasa protección y análisis respecto a la especial situación de la mujer gestante en una relación laboral.

Por lo tanto, consideramos que a raíz de la emisión de la Ley 30709 y su Reglamento, deberían emitirse pronunciamientos que (i) realicen un mayor análisis de la situación de la mujer trabajadora y (ii) sancionen actos de discriminación y/o investiguen estos supuestos a fondo, a fin de que exista una adecuada protección para la mujer trabajadora.

4. Una crítica a la regulación que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres

Como hemos podido apreciar, existe un avance lento a nivel jurisprudencial y normativo respecto a la discriminación salarial entre hombres y mujeres. En ese sentido, si bien la Ley 30709 y el Reglamento representan un avance, consideramos que aún existen ciertos puntos que deberían evaluarse.

4.1 Imposición de un sobrecosto para las empresas pequeñas

Uno de los aspectos más observados de la Ley 30709 y su Reglamento es la obligación de crear cuadros de categorías con roles definidos, así como la implementación de una política salarial clara que tenga comprendidas las bandas salariales. Consideramos que esto podría ser aplicado a empresas cuyo nivel de organización sea mayor. Sin embargo, en el caso de empresas pequeñas, cuyo desconocimiento de la obligación y asesoría laboral es escasa, podría resultar un sobrecosto un tanto complicado de asumir.

Blume indica que la implementación de estas normativas puede generar sobrecostos para las micro y pequeñas empresas, pudiendo incluso convertirse en una barrera para sus decisiones de formalización, lo

17 A la fecha en que el empleador interpuso la apelación, aún no se había promulgado el Decreto Supremo N° 002-2018-TR, el cual establece la adecuación de los plazos para la fiscalización de las obligaciones establecidas en la Ley 30709 y su Reglamento.

18 Haylin Tello Pinto (anterior Intendente Nacional de Prevención y Asesoría de SUNAFIL), entrevista por el diario El Comercio, 07 de marzo de 2017, <https://elcomercio.pe/economia/peru/practicas-fomentan-discriminacion-laboral-mujer-406632>

19 Tello, entrevista.

cual es relevante teniendo en cuenta que la informalidad en el Perú actualmente llega a 73.3%²⁰. Incluso, coincidimos en que ni las legislaciones más avanzadas sobre la materia tienen una aplicación tan amplia que alcance a todos los empleadores sin excepción alguna. Al respecto, encontramos el caso de Lituania, donde existe una política de transparencia de pagos (a fin de evitar la discriminación salarial entre hombres y mujeres) para empresas con más de 20 trabajadores, estas se encuentran obligadas a poseer bandas salariales según las categorías de trabajadores. En Suecia, luego de contar previamente con una normativa sobre brechas salariales, se estableció la obligación anual de que todos los empleadores con más de 10 trabajadores, realicen un análisis anual interno sobre brechas salariales²¹.

Por lo tanto, consideramos si bien el tercer artículo del Reglamento de la Ley 30709 se indica que la Micro y Pequeña Empresa contarán con el apoyo del Ministerio de Trabajo, la implementación de la obligación de categorizar debería ser **progresiva**, luego de contar con (i) la experiencia previa y (ii) con una campaña de asesoría y prevención enfocadas en este sector de empresas.

Finalmente, es importante mencionar que una implementación progresiva no hubiese supuesto una desatención a la problemática de la discriminación remunerativa, debido a que, (i) se podrían iniciar campañas de sensibilización y educación sobre el tema y (ii) como bien ha señalado Sunafil en la Resolución 034-2018-SUNAFIL/IRE-AQP, existen otros instrumentos (criterios jurisprudencia y legislación nacional e internacional) que permite analizar el tema.

4.2 Poca claridad en la finalidad de la norma

De acuerdo con lo indicado en el artículo 1 de la Ley 30709, el objeto de la ley es prohibir los casos de discriminación remunerativa entre hombres y mujeres mediante la implementación de una política remunerativa.

Se ha dicho que, si bien la finalidad de la ley es certera y se busca la protección contra la discriminación por motivo de género, las obligaciones que se comprenden constituyen un instrumento para controlar los actos de diferenciación salarial en general y no necesariamente por diferenciación de género. Por ejemplo, el numeral 1 del artículo 6, establece una lista de criterios que podrían justificar diferencias salariales. Sin embargo, estos criterios podrían ser empleados en cualquier supuesto, no solo en el caso entre hombres y mujeres. Por lo tanto, nos preguntamos si en verdad la regulación persigue la finalidad tan específica indicada en su objeto.

En segundo lugar, observamos que la Ley 30709 y su Reglamento contienen artículos que no aportan y/o contribuyen a evitar casos de discriminación salarial entre hombres y mujeres. Por ejemplo, el artículo 5 de la Ley se encuentra relacionado a la prevención del hostigamiento sexual, tema que amerita un desarrollo aparte y extenso. De igual manera, el artículo 9 del Reglamento hace una mención a bandas salariales sin que ello aporte y/o establezca algún tipo de acción directa a situaciones de discriminación salarial. Finalmente, el artículo 12 del Reglamento establece que la no renovación de un contrato de trabajo sujeto a modalidad motivada en la desaparición de la causa objetiva para los casos de trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, se encuentra prohibida. Al respecto, consideramos que dicho artículo no brinda aporte alguno porque dicho supuesto se encuentra en el literal c) del artículo 16 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Conforme a lo que hemos expuesto, consideramos que la Ley y el Reglamento deberán desarrollar los puntos que se encuentren directamente vinculados con la finalidad: prohibir la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres. Por lo cual, los otros aspectos relacionados también con la situación de la mujer en la relación laboral (tales como la maternidad, lactancia, hostigamiento sexual, entre otros) deberán ser tratados con el énfasis necesario en dispositivos normativos que se encuentren relacionados con el tema.

4.3 Falta de promoción de la corresponsabilidad familiar

En el Título IV del Reglamento de la Ley 30709, se desarrolla un apartado cuyo título es el siguiente "Sobre la compatibilidad de la vida personal, familiar y laboral". En este, encontramos lo siguiente:

20 Iván Blume Moore, "El nuevo reto que propone la Ley de igualdad remunerativa entre varones y mujeres: tres propuestas para su interpretación y aplicación práctica" (ponencia, VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 26 de octubre de 2018).

21 Organisation for Economic Co-operation and Development. *The pursuit of gender equality, an uphill battle*. (Paris: OECD, 2017), 163, https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-pursuit-of-gender-equality_9789264281318-en#page4.

Artículos	Comentarios
Artículo 10	De acuerdo con lo establecido en el artículo, el empleador no tomará en cuenta la maternidad, paternidad, responsabilidad familiar, entre otros, como criterios para hacer una diferencia en la remuneración. La asunción de responsabilidades familiares no puede tener impacto negativo en la remuneración.
Artículo 11	El clima laboral deberá contar con medidas que garanticen la compatibilidad entre la vida laboral, personal y familiar. Para ello, se puede utilizar la Guía de buenas prácticas en materia de conciliación del trabajo y la vida familiar y personal, publicada en el 2014, mediante Resolución Ministerial N° 048-2014-TR.
Artículo 12	La no renovación de contratos de trabajo modal a trabajadoras embarazadas o en lactancia, motivada por la extinción de la causa objetiva, no se encuentra prohibida.
Artículo 13	El trabajador podrá gozar de su periodo vacacional a partir del día siguiente de vencida su licencia por paternidad.

Al respecto, resulta importante señalar dos cuestiones. En primer lugar, el Título IV desarrolla de manera superficial medidas que pueden llevar a una adecuada conciliación entre la vida laboral y la familiar, evitando una afectación de la remuneración²², dejando estos lineamientos a una guía aprobada por el Ministerio en el 2014 (artículo 11). En ese sentido, resultaría interesante poder contar con una versión actualizada de la “Guía de buenas prácticas en materia de conciliación del trabajo y la vida familiar y personal”, la cual contenga medidas aplicables que permitan una igualdad salarial enfocada en la conciliación de la vida familiar y laboral.

Por otro lado, es importante tener en cuenta que no solo debe buscarse una conciliación de la vida familiar y laboral. Es decir, que los permisos para obligaciones no afecten la remuneración. Es necesario un enfoque de corresponsabilidad de las obligaciones familiares pues, de esta manera, (i) se combatirá el prejuicio de que las mujeres generan un sobre costo al tener responsabilidades familiares²³ y (ii) se combatirán situaciones de discriminación salarial.

De acuerdo con la OCDE, la corresponsabilidad permite reducir la brecha salarial existente, debido a que esta se hace más grande durante la paternidad: *“In many countries, the increasing availability of paid paternity leave is helping to ensure that fathers and mothers have equal stake in caregiving, thus reducing barriers to women’s labour force participation. Since 2013, approximately two-thirds of OECD countries have introduced pay transparency measures to address wage inequities.”*²⁴

De esta manera, encontramos que el artículo que sí se encuentra en la línea de la corresponsabilidad es el artículo 13, al permitir el uso del derecho vacacional luego de la licencia por paternidad. Lo cual, debe ser replicado en posteriores instrumentos que busquen acortar brechas salariales mediante una promoción de la conciliación entre la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad familiar.

4.4 Retraso normativo

La última crítica relacionada a la regulación existente no se encuentra enfocada en la redacción de la Ley 30709 o su Reglamento, sino en la poca voluntad política que existe para legislar en materia de discriminación contra la mujer. Resulta importante mencionar que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) fue ratificado por el Perú, sin reservas, en el año 1982. De esta manera, dicho instrumento no solo se encuentra relacionado directamente con la erradicación de la discriminación hacia la mujer, sino que representa un estándar internacional que debió dar pie a avances normativos, entre otros temas, en materia salarial. Sin embargo, el Estado peruano no solo revela un estancamiento, sino un retroceso porque, en 36 años, aún no se ha logrado un avance real en la disminución de las brechas salariales, pese a contar con una Convención vigente y parte integrante de nuestra legislación nacional.

Por lo tanto, consideramos que el Estado debe adoptar (o en todo caso, seguir adoptando) medidas para una efectiva protección de la mujer frente a la discriminación en materia salarial, debido a que es una

22 Es importante tener en cuenta que un factor para la existencia de diferencias salariales, en el caso de las mujeres, es la responsabilidad familiar que asumen en su totalidad.

23 Renato Mejía Madrid. “La tensión entre el trabajo y la vida familiar”, *Ius Et Veritas*, número 49 (2014): 49.

24 Organisation for Economic Co-operation and Development. *The pursuit of gender equality, an uphill battle*. (Paris: OECD, 2017), 120, https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-pursuit-of-gender-equality_9789264281318-en#page4.

problemática real que ha sido descuidada. Las acciones que se tomen, deben contar con un enfoque claro y tomar como referencia la CEDAW.

5. Conclusiones: ¿Existe un progreso en materia de igualdad?

Consideramos que, con estas nuevas obligaciones en el plano laboral, se garantiza el principio de igualdad de la mujer trabajadora (igual trabajo por igual valor), disminuyéndose la desigualdad de género en el mundo del trabajo, teniendo en cuenta que a la fecha la brecha salarial por género promedio en el país es del 29%.

La norma bajo comentario, constituye un primer paso en la búsqueda de la igualdad de género en el trabajo. El Estado debe desarrollar otras iniciativas complementarias debido a que la brecha salarial solo es parte en el conjunto de elementos que terminan en un trato discriminatorio de la mujer en el trabajo.

En efecto, en un momento posterior deberá evaluarse ya no solo las políticas remunerativas, sino otros aspectos vitales dentro del vínculo laboral como el acceso al empleo, la gestión en el centro de trabajo, el ascenso dentro de la estructura jerárquica de la empresa, el fomento en la colaboración de roles (licencia por paternidad), entre otros.

6. Bibliografía

Belmira, Noelia. "Pautas del Ministerio de Trabajo para eliminar la discriminación en el acceso al empleo", *Soluciones Laborales*, no. 69 (2013).

Blume Moore, Iván. "El nuevo reto que propone la Ley de igualdad remunerativa entre varones y mujeres: tres propuestas para su interpretación y aplicación práctica" (ponencia, VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 26 de octubre de 2018).

Ferrajoli, Luigi. *Derechos y garantías. La ley del más débil*. Madrid: Editorial Trotta. S.A., 1999.

García Morillo, Joaquín. La cláusula general de igualdad. En: Autores varios, *Derecho Constitucional*. Valencia. En: Francisco Eguiguren. "Principio de igualdad y derecho a la no discriminación". Lima: *Revista Ius Et Veritas*, N° 66. (1991)

Mejía Madrid, Renato. "La tensión entre el trabajo y la vida familiar", *Ius Et Veritas*, no. 49 (2014).

Mórtola, Ítalo. "Igualdad y no discriminación en el empleo: el factor sexo". En *Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social: libro homenaje a Javier Neves Mujica*. (Lima: Grijley, 2009).

Organisation for Economic Co-operation and Development. *The pursuit of gender equality, an uphill battle*. (Paris: OECD, 2017):4-5, https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-pursuit-of-gender-equality_9789264281318-en#page4.

Palomeque López, Manuel Carlos y Manuel Álvarez de la Rosa. *Derecho del Trabajo*, 9na. edición. Madrid: Centro de Estudios Ramón Aceros S.A., 2001.

Puntriano Rosas, César. *El Derecho Laboral y Previsional en la Constitución*. Lima: Gaceta Jurídica, 2009

Quiñones, Sergio y Christian Sánchez, "Igualdad ante la ley y regímenes laborales especiales", en *Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social: libro homenaje a Javier Neves Mujica*. (Lima: Grijley, 2009).

Sanguinetti, Wilfredo. "El derecho al trabajo y la protección frente al despido en el derecho internacional". El Blog de Wilfredo Sanguinetti. Acceso el 23 de junio de 2019. <https://wilfredosanguinetti.wordpress.com/2009/10/03/el-derecho-al-trabajo-y-la-proteccion-frente-al-despido-en-el-derecho-internacional-algunos-materiales/>

Sarzo Tamayo, Víctor Renato. "La configuración constitucional del derecho a la remuneración en el ordenamiento jurídico peruano". Tesis para optar por el Título de Abogado, Pontificia Universidad Católica del Perú, 2012.

Tello Pinto, Haylin, entrevista a la anterior Intendenta Nacional de Prevención y Asesoría de SUNAFIL por el diario El Comercio, 07 de marzo, 2017. <https://elcomercio.pe/economia/peru/practicas-fomentan-discriminacion-laboral-mujer-406632>

Toyama Jorge y Gianfranco Bringas. "Los principios de igualdad laboral y generalidad tributaria : puntos de encuentro y desencuentros", *Ius Et Veritas*, no. 45 (2012).

Toyama, Jorge y Eliana Caro. "Discriminación en las ofertas de empleo", *Diálogo con la Jurisprudencia*, no. 85 (2005).

Toyama, Jorge y Gianfranco Bringas. "Los principios de igualdad laboral y generalidad tributaria : puntos de encuentro y desencuentros", *Ius Et Veritas*, no. 45 (2012).