

**UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS  
CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO**



**TESIS:**

**ANÁLISIS DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO Y EL  
DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MARCO DE LA  
LEY 30709 - 2020**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**AUTORES:**

**Bach.: JUAN JULIO REBAZA SALINAS**

**Bach.: SHIRLEY KATIANA EGUILUZ RODRIGUEZ**

**ASESORA**

**DRA. URBANA BENITES SAPALLANAY**

**<https://orcid.org/0000-0003-0535-7976>**

**DNI. 09229575**

**LIMA-PERÚ**

**2021**

**DEDICATORIA**

A nuestras familias, por acompañarnos  
siempre en la realización de nuestros proyectos.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por habernos dado la vida e inspirarnos a seguir avanzando por el camino de la sabiduría y servicio a la sociedad.

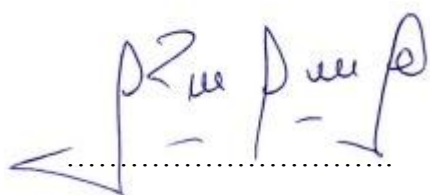
## PRESENTACIÓN

Yo, REBAZA SALINAS JUAN JULIO, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 80458951, EGUILUZ RODRIGUEZ SHIRLEY KATIANA, identificada con Documento Nacional de Identidad N° 09541961, estudiantes de la carrera profesional de Derecho de la Universidad Peruana de Ciencias e Informáticas en la Tesis ANÁLISIS DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO Y EL DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MARCO DE LA LEY 30709 - 2020 con la finalidad de dar cumplimiento a las disposiciones vigentes en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Peruana de Ciencias e informáticas:

Declaramos bajo juramento que toda la información consignada en el contenido en esta investigación al igual que los anexos son auténticos y han sido recabados de fuentes confiables a fin de dar realce a este trabajo.

Por lo tanto, asumimos las responsabilidades del caso si llegara a descubrir alguna falsedad a nivel documentario, o cualquier otra información vertida en el contenido en este trabajo de investigación y me someto a las disposiciones de la Universidad Peruana de Ciencia e Informática.

Lima, 05 de febrero de 2021



Firma



Firma

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
PRESENTACIÓN .....	iv
ÍNDICE.....	v
RESUMEN .....	vii
<i>ABSTRACT</i> .....	viii
I: INTRODUCCIÓN .....	9
1.1. Realidad problemática .....	9
1.2. Planteamiento del problema.....	10
1.2.1. Problema general.....	10
1.2.2. Problemas específicos .....	11
1.3. Objetivos de la investigación .....	11
1.3.1. Objetivo general .....	11
1.3.2. Objetivos específicos.....	11
1.4. Variables, dimensiones e indicadores .....	12
1.5. Justificación de estudio .....	13
1.6. Antecedentes nacionales e internacionales .....	15
1.7. Marco teórico .....	18
1.8. Definición de términos básicos .....	37
II: MÉTODO .....	40
2.1. Tipo de investigación.....	40
2.2. Diseño de investigación .....	40
2.3. Escenario de estudio .....	41
2.4. Técnicas para la recolección de información.....	41
2.5. Validez del instrumento cualitativo .....	41
2.6. Procesamiento y análisis de la información.....	42
2.7. Aspectos éticos.....	42
III: RESULTADOS .....	43
3.1. Análisis de resultados .....	43
IV: DISCUSIÓN.....	47
V. CONCLUSIONES .....	50
VI. RECOMENDACIONES .....	51

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	52
ANEXOS .....	58
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	58
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos .....	59
Anexo 3. Evidencia de similitud.....	62
Anexo 4. Autorización de publicación.....	65

## RESUMEN

Esta investigación tuvo por objetivo determinar la manera en que la discriminación salarial por género afecta el derecho a la igualdad de oportunidades en el marco de la Ley 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, 2020. Para alcanzar este objetivo se aplicó la teoría de la igualdad entre los seres humanos eximiéndose cualquier tipo de discriminación, pero fundamentalmente la discriminación salarial entre hombres y mujeres. Se aplicó el método cualitativo, diseño no experimental, tipo de investigación básica y el instrumento aplicado fue el análisis documental.

Se obtuvo como resultado que la discriminación salarial entre varones y mujeres ha sido y es un problema que no se ha superado hasta la actualidad. Es una realidad que va más allá de los aspectos remunerativos en contraprestación de una labor realizada, sino que abarca los aspectos socioculturales, costumbres, prejuicios que tienen sus orígenes en la época preinca, inca, colonial e incluso republicana. Pero pese a los diversos intentos por erradicar a través de instrumentos legales aún no se ha cristalizado definitivamente.

Se llegó a la conclusión que la discriminación salarial es un flagelo que aqueja a la sociedad; al mismo tiempo tiene implicancias en la posibilidad de acceder al mercado laboral, oportunidades y a percibir una remuneración por la labor realizada. Ello está plenamente establecido en la Ley N° 30709 y su Reglamento que tiene por finalidad limitar el poder discrecional del empleador frente a sus trabajadores.

**Palabras clave:** Discriminación salarial, igualdad de oportunidades, derecho al trabajo.

## **ABSTRACT**

*The objective of this research was to determine the way in which salary discrimination by gender affects the right to equal opportunities within the framework of Law 30709, Law that prohibits remunerative discrimination between men and women, 2020. To achieve this objective The theory of equality between human beings was applied, exempting any type of discrimination, but fundamentally wage discrimination between men and women. The qualitative method, non-experimental design, type of basic research was applied, and the applied instrument was documentary analysis.*

*The result was that wage discrimination between men and women has been and is a problem that has not been overcome to date. It is a reality that goes beyond the remunerative aspects in consideration of a work done, but encompasses the sociocultural aspects, customs, prejudices that have their origins in the pre-Inca, Inca, colonial and even republican times. But despite various attempts to eradicate through legal instruments, it has not yet been definitively crystallized.*

*It was concluded that wage discrimination is a scourge that afflicts society; at the same time it has implications for access to the labor market on equal terms, opportunities and to receive remuneration for the work done. This is fully established in Law No. 30709 and its Regulations, which are intended to limit the discretionary power of the employer and arbitrarily determine the wages of its workers.*

**Key words:** *Wage discrimination, equal opportunities, right to work.*



## I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

En la actualidad, la discriminación por materia de género es un problema plausible a nivel nacional e internacional, hecho que ha adquirido mayor notoriedad en el ámbito laboral por las evidentes brechas salariales que existen por género tanto en las empresas privadas como en las entidades del Estado.

Por eso, la realidad problemática está enmarcada en el hecho de que, a pesar de los muchos intentos que se han hecho para erradicar la discriminación en el Perú, hasta el momento no se ha conseguido plenamente; ello es así porque este hecho va ligado a otros factores que subyacen tales como la cultura machista que se ha cultivado desde siglos atrás; a los factores económicos, políticos, sociales y, sobre todo, de carácter educativo. Por ende, el problema de la discriminación salarial no es un hecho aislado, sino que forma parte de una gama de problemas que afectan el desarrollo del país donde no basta la emisión de normas legales, sino la toma de conciencia sobre la igualdad del hombre y la mujer que debe tener su origen en el entorno familiar y debe desarrollarse en el proceso formativo en el colegio y la institución superior.

Pues, según López, Martínez y Ramírez (2019) “la segregación ocupación, a pesar de las medidas puestas para su erradicación, siguen afectando a los países sin límite de territorio” (p.26), y el Perú no está exento, razón por la cual, la Ley 30709 y su Reglamento constituyen en un mecanismo legal para frenar la discriminación salarial y la puesta en práctica es tarea de todos. En ese sentido, las palabras de Schwab (2017), fundador y presidente ejecutivo del Foro Económico Mundial, tuvo connotación real cuando afirmó “que el mundo está siendo privado de un gran recurso sin explotar” (párr. 1), en el día del lanzamiento del Índice Global de Brecha de Género del año 2017; frase

con la cual se refería a discriminación del salario basado en la idea del género entre varones y mujeres como un problema real que se refleja no solamente en los problemas sociales sino afecta grandemente el aspecto económico de los países.

A pesar que ha pasado mucho tiempo luego de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la desigualdad y la discriminación de género no ha sido eliminado en los países. Se evidencian grandes problemas en torno a ello y en lugar de mejorar la situación sigue el sentido inverso. Razón por la cual, los Estados, especialmente el Perú ha visto por conveniente implementar normativas a fin de solucionar esta problemática, por ello se promulgó la Ley N° 30709 y su reglamento con el objetivo de eliminar la discriminación salarial en el Perú.

Al respecto existe información fehaciente que en el Perú hay diferencias muy marcadas en lo que respecta la percepción de salarios entre hombres y mujeres; por eso, el Índice de Competitividad del Talento Global (2019) estableció que uno de los motivos de la pobreza es la discriminación a la mujer en lo referente a sus remuneraciones en comparación a los hombres. Pues, según el documento referido, la brecha salarial existente entre mujeres y hombres a fines del año 2018 es de 23%, similar al dato del año anterior. Ello según Kcomt (2019) “significa que el Perú ha tenido cierta mejoría en el ranking salarial ocupando la posición número 27, siendo el segundo lugar en Latinoamérica en lo referente a la brecha salarial”. (p.10)

## **1.2. Planteamiento del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿De qué manera la discriminación salarial por género afecta el derecho a la igualdad de oportunidades en el marco de la Ley 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, 2020?

## **1.2.2. Problemas específicos**

### **Problema específico 1**

¿De qué forma la discriminación salarial repercute en el derecho a la igualdad de oportunidades establecida en la Ley 30709?

### **Problema específico 2**

¿De qué manera la discriminación en el empleo incide al derecho a la igualdad de oportunidades establecida en la Ley 30709?

### **Problema específico 3**

¿De qué modo la discriminación ocupacional repercute al derecho a la igualdad de oportunidades establecida en la Ley 30709?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la manera en que la discriminación salarial por género afecta el derecho a la igualdad de oportunidades en el marco de la Ley 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, 2020.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

#### **Objetivo específico 1**

Analizar la forma en que la discriminación salarial repercute en el derecho a la igualdad de oportunidades establecida en la Ley 30709.

### Objetivo específico 2

Explicar la manera en que la discriminación en el empleo incide al derecho a la igualdad de oportunidades establecida en la Ley 30709.

### Objetivo específico 3

Analizar el modo en que la discriminación ocupacional repercute al derecho a la igualdad de oportunidades establecida en la Ley 30709.

#### 1.4. Variables, dimensiones e indicadores

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO	Discriminación salarial	Discriminación directa o a priori
		Discriminación indirecta o a posteriori
	Discriminación en el empleo	Por su condición de raza o color
		Por razones de edad
	Discriminación ocupacional	Acceso a un puesto de trabajo
		Ocupación de un cargo
DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	Derecho a la igualdad	La protección a la mujer trabajadora en el Perú
		Desarrollo histórico
	Igualdad de oportunidades laborales	Acción de los organismos internacionales
		Disposiciones legales nacionales
	Igualdad como principio y derecho	Fundamento humano
		Positivización de la norma

Fuente: Elaboración propia (2020)

## **1.5. Justificación de estudio**

### **a). Justificación legal**

La presente investigación tiene una justificación legal toda vez que está basada en el conocimiento normativo a nivel constitucional, Artículo 2, numeral 2 de la Constitución Política del Estado que establece que toda persona tiene derecho a: “A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”. E igual forma, se basa en los lineamientos internacionales que establecen la equidad entre varones y mujeres para el acceso a la educación, trabajo, al trato y otros aspectos. Asimismo, se basa en la ley 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, normativa cuya base es la Ley 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

### **b). Justificación teórica**

Está justificada teóricamente porque se basa en el conocimiento teórico de los estadios que se han realizado a nivel nacional e internacional sobre la realidad de la discriminación entre varones y mujeres sobre todo en el campo de las oportunidades de trabajo, educación, salario justo y, en general, el acceso ante la ley. Al respecto existen teorías, doctrina y jurisprudencia nacional e internacional que servirán de sustento para la adquisición de nuevos conocimientos a través de la presente investigación, la misma que se constituirá como un aporte para el conocimiento posterior en torno a la problemática de la discriminación salarial.

**c). Justificación metodológica**

Esta investigación tiene justificación metodológica porque para su realización se ha considerado el análisis documental como técnica fundamental; es decir, se ha recabado información pertinente, confiable, de diferentes medios de soporte en relación al problema de investigación y las variables. En ese sentido, se ha considerado como población de estudio la ciudad de Lima Metropolitana, sin excluir que la problemática de la discriminación salarial por género se da en todo el Perú; razón por la cual, el estudio y el análisis de la Ley 30709 y su Reglamento tienen mucha relevancia toda vez que tiene una incumbencia nacional.

**d). Justificación práctica**

Tiene justificación práctica porque tendrá una incidencia real, práctica, en el quehacer de la justicia en el Perú y, en cierta forma, constituirá en un aporte para que los administradores de justicia que, ante problemáticas de discriminación salarial y acceso a las oportunidades, puedan actuar con celeridad y buscar los mecanismos para evitar el incremento de las diferencias salariales, en el trato, acceso de oportunidades y en definitiva la realización personal.

Además de ello, en el contexto de la normativa laboral será un aporte importante toda vez que la Ley 30709 no ha sido considerada en su dimensión real pese a que su existencia data del año 2017. Pues, aún se siguen evidenciando con mayor énfasis en la época de la pandemia de COVID-19 la discriminación en los diferentes centros laborales de entidades públicas y privadas tanto en el acceso al trabajo como en la percepción de remuneraciones.

## **1.6. Antecedentes nacionales e internacionales**

### **a). Antecedentes nacionales**

En relación a los antecedentes nacionales, Coronado (2019) en su trabajo de investigación realizado en la Universidad de Lima, desde un enfoque cualitativo, llegó a la conclusión que existen brechas muy marcadas en la percepción de la remuneración; refiere que existe una brecha de 31% del cálculo de remuneración entre hombres y mujeres.

De igual forma, Ávila (2018) en la Universidad Nacional del Altiplano Puno (UNAP), en su tesis doctoral realizada bajo la aplicación de la metodología de ecuación Mincer (1974), de Oxaca Blinder (1973), llegó a la conclusión que existe brecha salarial en 28% en los trabajadores dependientes por género, de los mismos que corresponde el 43.3% por posible discriminación. Por ende, no se cumple la ley N° 30709.

Igualmente, Gómez et al (2017) en la tesis presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, desarrollada desde un enfoque cualitativo, llegaron a la conclusión que el Estado debe promover políticas pro equidad y las “organizaciones, a través de políticas de equidad, deben fomentar un ambiente laboral óptimo, mediante condiciones que permitan encontrar un equilibrio entre la vida laboral y familiar, y en beneficio de una sociedad justa e igualitaria”. (p. 4)

De la misma forma, Soto (2019) en su tesis realizada con el método hipotético – deductivo, presentada en la Universidad Nacional del Altiplano, Puno, llegó a la conclusión “que la brecha de ingreso total es de 66.1%, equivalente a S/.2.93 soles por hora a favor de los varones; implica que el 56.05% está explicado por discriminación y por factores de educación y experiencia laboral”.

Igualmente, Kcomt (2019) en su tesis realizada en la Universidad de Piura, hizo un análisis a fin de determinar si efectivamente con dicha normativa se pueden eliminar las brechas remunerativas en el Perú entre varones y mujeres. Hace un análisis de la evolución histórica de dichas diferencias, la evolución normativa acerca de la protección de los derechos de la mujer trabajadora. También analiza los conceptos legales contenidas en la ley indicada tales como derecho a la igualdad y no discriminación, prohibición de la misma, finalidad, conceptos básicos y su ámbito de aplicación, obligaciones de los empleadores y la normativa existente en la legislación comparada. Llegó a la conclusión que, hasta antes de la normativa referida, los tribunales ante los casos de discriminación aplicaban la legislación internacional, sin embargo, pese a la existencia normativa, la discriminación y las brechas salariales siguen existiendo, por lo que es necesario implementar nuevos mecanismos de control de discriminación.

#### **b). Antecedentes internacionales**

Al respecto, Carrera (2014) en su investigación de fin de carrera, presentada en la Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador, pudo determinar con términos alentadores que en dicho país la discriminación de género ha ido disminuyendo paulatinamente; el aspecto educativo no ha sido óbice para el acceso a empleos diversos en el sector público y privado, ello está demostrado con el índice de Duncan que despejó las dudas al afirmar que se ha logrado igualdad del sexo femenino frente a los hombres entre los años 2008 y 2012.

Del mismo modo, Villeda (2019) en su reseña de tesis sobre la brecha salarial entre mujeres y hombres en Guatemala, llegó a la conclusión que el incremento de las brechas salariales por razón de género es debido a las diferencias en las características personales.

(p.60)



Así mismo, Jáuregui (2017) en su tesis realizada en la Universidad de Chile, llegó a la conclusión que al eliminar en aspecto teórico la discriminación, existe la disminución de personas pobres en una 8% en promedio. En relación a la desigualdad, se evidencia que los indicadores aumentaron en un 2%. Por ende, la discriminación está íntimamente ligada a la pobreza.

De igual forma, Ramírez y Parra (2019) en su tesis realizada en la Universidad de San Buenaventura, Colombia, llegaron a la conclusión que la connotación de la discriminación laboral está relacionada a elementos subjetivos, sociales y aspectos culturales que han construido las mujeres a lo largo del tiempo en la interacción con sus compañeros de trabajo y sus jefes. También las actitudes de la discriminación están relacionadas con la escala de valores, el contexto sociocultural y las experiencias personales vividas en el trabajo en relación directa con el género, formación académica, salarial al hacer diferencias con sus compañeros hombres con quienes interactúa dentro de una organización.

También, Cerquera, Murcia y Arias (2019) en su publicación utilizaron la metodología de Oaxaca – Blinder del salario promedio por género y la información de Gran Encuesta Integrada de Hogares-GEIH, para llegar a la conclusión que existen diferencias salariales significativas entre hombres y mujeres, siempre a favor de los hombres, ello se debe a elementos que no se pueden observar que la discriminación por género, en tanto los hombres, con las mismas características que las mujeres, tienden a tener mayores salarios.

Además, Jabbaz, et al (2019) en la investigación realizada en la Universidad de Valencia, España, pudieron determinar que incluso en el ámbito de instituciones científicas

existen diferencias marcadas en cuanto a la percepción remunerativa, las investigadoras tienen que producir 2,5 veces más que los investigadores varones para ser reconocidas.

### **1.7. Marco teórico**

Blume (2020) en su artículo “Igualdad salarial entre hombres y mujeres: defensas y excepciones” (ver anexo) establece lineamientos claros que nos permitirá profundizar el tema que estamos investigando. De hecho, es un aporte al conocimiento y con la debida referencia y créditos al autor se tomará en cuenta en este trabajo. Refiere que según el artículo 2, literal d del Reglamento de la Ley 30709, aprobado por el Decreto Supremo 002-2018-TR, estableció una clara definición sobre la discriminación y “es cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica (...)”.

#### **Discriminación salarial**

Según la Real Academia Española, la palabra discriminación proviene del latín *discriminatio, -ōnis*, cuyo significado es la “acción y efecto de discriminar”. Esto a su vez proviene del latín *discrimināre*, cuyo significado es “seleccionar excluyendo. Dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental”. La definición es bastante clara y coadyuva plenamente la comprensión de la temática de investigación. En otros términos, la discriminación viene a ser una actitud mediante la cual se otorga un trato peor a una persona en comparación a la otra.

En contexto laboral la discriminación por género o por la condición sexual implica tener el trato a una persona de forma no favorable en comparación con otra por su

condición sexual. También puede hacer referencia al trato diferenciado que se tiene a una persona de forma menos favorable por su vínculo con una empresa u organización.

Según Sierra (2018) uno de los retos fundamentales que le compete atravesar a la sociedad actual es la creación de mecanismos para superar los efectos de la discriminación que aqueja a la sociedad, mecanismos orientados a salvaguardar los derechos y los intereses de las trabajadoras.

Por su parte, Fernández, Torres y Ochoa (2019) afirman que el análisis de las diferentes facetas de la desigualdad es de suma importancia toda vez que tiene incidencia directa en el crecimiento económico y desarrollo de la sociedad.

Según Espinoza y Quintana (2020) “la discriminación salarial se da cuando dos personas perciben salarios diferentes con la misma productividad. Este tipo de discriminación puede encauzarse a través de varias formas, entre ellas se encontrarían por género, edad, procedencias, religión, nacionalidad, entre otras”. (p.46)

### **Concepto de brecha salarial por género**

Evidentemente, la definición más acertada al respecto es la establecida por la Comisión Europea y considera por Kcomt (2019) y es como sigue: “la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto”. (p.4)

De igual forma, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2011) definió que “la brecha salarial por género es la diferencia existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino”.

Por su parte Salas (2018), en su VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, estableció que la brecha salarial es un indicador que busca analizar los ingresos que perciben los hombres y las mujeres con características comunes de trabajo y entorno laboral; también hace referencia a la desigualdad existente en el acceso al trabajo y oportunidades laborales.

Según Sáez (2016) “el concepto de brecha salarial es diferente al concepto de discriminación salarial. Esta última es debido a la razón de sexo y es una de las causas de la brecha salarial. Podría haber una confusión porque las consecuencias que se evidencian tanto en uno como en otro caso son similares”. (p.97)

De igual forma, para Restrepo e Isaza (2019) “el papel diferenciado del hombre y la mujer se ha demostrado históricamente que se debe a situaciones culturales, sociales y los estereotipos existentes en la cual la mujer ha sido considerado como el sexo débil”. (p.528)

### **Causas de la brecha salarial**

Para Restrepo e Isaza (2019) existen un conjunto complejo y a menudo interrelacionado de factores que originan diferencias salariales entre hombres y mujeres dando origen a la brecha salarial de género. Entre las más importantes se mencionan a continuación:

- a). la discriminación salarial, b). Aspectos relacionados a las políticas salariales, c). incorrecta categorización de puestos, d). Poca claridad en la categorización de puestos, e). Segregación vertical y horizontal, f). Mayor número de mujeres contratadas a tiempo parcial, g). Penalización de la maternidad. (p 543)

Por ende, existen diferentes factores que ocasionan la brecha salarial entre hombres y mujeres; pero el aspecto más relevante en sentido negativo es la discriminación salarial. Es decir, otorgar menor remuneración a alguien simplemente por ser mujer, sabiendo que realiza las mismas labores, en un mismo lugar e igual tiempo que el varón. Es este aspecto lo que contraviene la normativa nacional e internacional, razón por la cual los Estados buscan promover mecanismos para eliminar este tipo de acciones que retrotraen los derechos constitucionales de equidad e igual de oportunidades.

Cabe indicar que la comprensión de la temática de la brecha salarial se ha realizado desde el marco teórico aportado por autores clásicos sobre el capital humano de Schultz (1961), Becker (1962) y Mincer (1974). Básicamente, para efectos de investigación de esta naturaleza “la ecuación minceriana es de gran relevancia porque además de medir el impacto que tienen en el campo educativo y la repercusión en la percepción de los salarios, permite establecer los efectos de las brechas salariales por factores diversos”. (Fernández, et al, 2019, p. 72)

De igual forma, Fernández, et al. (2019), citando a Mendoza y García (2009) indican que “la desigualdad salarial puede deberse a tres razones: diferencias de productividad, caracterización del trabajo, y discriminación, la tercera razón es más compleja de medir, la discriminación es un prejuicio personal y por tanto un elemento subjetivo de la desigualdad”. (p.72)

### **Discriminación en el mercado laboral**

Según Coronado (2019) “la discriminación laboral hace referencia al trato diferenciado y menos favorable por parte del empleador hacia sus empleados” (p.10). Ahora bien, dicho trato diferenciado no tiene asidero en los méritos o calificaciones que

puede tener la persona para el desempeño de puesto de trabajo, sino en el mero hecho de decisión unilateral. En relación a ello, Stiglitz (1973) establece una lista de causales que podrían explicar esta diferenciación de salarios y serían básicamente las falencias existentes en el mercado laboral.

Además, según Coronado (2019), las causas de la discriminación se consideran las fallas en el mercado como el monopolio y oligopolio, luego está el salario mínimo y el desequilibrio en el mercado laboral.

También, Stiglitz (1973) considera que existen tres características de la economía que son causas de la discriminación: diferencia en las tasas de rotación, diferencias en la información sobre los trabajos realizados y las expectativas de los empleadores.

En efecto, existen diferentes factores que generan la discriminación laboral no solamente en el Perú, sino también en el mundo entero. Por ejemplo, una modalidad de discriminación común es la edad de la persona. Al respecto hay empresas que contratan empleados de menor o mayor edad para determinados tipos de trabajo y puestos, así como la oportunidad de ascender según este indicador; lo cual evidentemente es discriminatorio. El otro tipo común de discriminación está fundamentada en la raza de la persona, su color de piel, nacionalidad, idioma, costumbres, entre otros factores. Además, existe la discriminación por cuestiones de carácter religioso, alguna discapacidad que pueda presentar, el estado civil de la persona, la orientación sexual, entre otros. Finalmente, otro de los factores determinantes para la existencia de la discriminación es la cuestión de género de las personas según ha establecido la Oficina Internacional de Trabajo (OIT, 2003).

## **Discriminación por género**

La Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2011), estableció una definición bastante clara a cerca de la discriminación en contra de la mujer al afirmar que “es toda diferenciación, exclusión o limitación basada en el sexo que resulte en una disminución o eliminación del reconocimiento o goce de la mujer”.

En consonancia con lo establecido en el párrafo precedente, Bareiro (2018) indicó que en el contexto laboral la discriminación de género es considerada como el trato desfavorable hacia la mujer en el acceso a un empleo en igualdad de condiciones con el resto.

En ese sentido, Conde y Marra (2016) establecieron que ante todo ello resalta el término brecha de género salarial. Esta brecha se entiende en sus dos dimensiones: la diferencia porcentual en la remuneración bruta percibida y el porcentaje del monto percibido por el mismo tipo de trabajo realizado.

### **Tipos de discriminación por género**

#### **a). Discriminación salarial:**

Al respecto, Baquero, Guataqui, y Sarmiento (2000) establecieron que este tipo de discriminación consiste en la diferencia marcada en el aspecto salarial en perjuicio del género femenino; esta diferencia salarial no tiene un sustento real, mucho menos guarda relación con los niveles de producción que puedan tener los varones y las mujeres. Ello significa que las mujeres perciben una remuneración menor a comparación del salario que perciben los hombres sin tener en consideración el grado académico equivalente entre

ambos grupos, condiciones de trabajo similares, experiencia laboral y los índices de productividad que puedan tener dentro de una empresa.

**b). Discriminación en el empleo:**

Según Blau y Kahn (2016), este tipo de discriminación está referida a la mayor tasa de desempleo que presentan las mujeres a comparación de los hombres. Estas diferencias estarían basadas según el historial que conservan las empresas en el hecho que las mujeres evidencian menor productividad y/o confiabilidad. En base a esta premisa se entiende que la mujer presenta menor escolaridad, tiene mayores dificultades al momento de manejar el horario, menor flexibilidad para realizar actividades que no necesariamente estén enmarcadas en lo que realiza continuamente, a diferencia de los varones que tienen mayor capacidad de adaptabilidad. Razón por la cual, las estadísticas demuestran que las mujeres tienen mayor cantidad de contratos de carácter temporal y, frente a situaciones adversas que se pueden presentar por diferentes factores, resulta siendo el grupo más vulnerable ante inminente pérdida de empleo.

**c). Discriminación ocupacional:**

Según la OIT (2016) por discriminación ocupacional se entiende a las restricciones burocráticas y legales que existen para el acceso en el mercado laboral para las mujeres. Y el acceso para ocupar algún cargo jerárquico la dificultad es mayor para las mujeres que para los hombres. Según el organismo antes referido, el empleo para el grupo femenino está básicamente centrado en el rubro de servicios, en cambio el rubro industrial está copado mayormente por el grupo masculino.



#### **d) Adquisición de capital humano**

Según Baquero, Guataqui, y Sarmiento (2000) este hecho radica en las mujeres tienen mayores limitaciones para el acceso a la educación, capacitación y la formación que brindan las empresas. Ello evidentemente implica una calificación menor al momento de postular a algún cargo o empleo, porque desde un inicio aparecen limitaciones para desempeñar una labor.

Es lamentable que en el siglo XXI aún exista la idea de que la mujer tiene roles que desempeñar en el ámbito doméstico, razón por la cual, los progenitores optan mayormente brindar más apoyo a los hijos varones en su educación y capacitación. Existe la idea que la mujer tiene menos posibilidad de acceder al mercado de trabajo, ocupar algún cargo público y ello acrecienta en el subconsciente de los padres (no en todos evidentemente) la idea que al hijo varón hay darle mayores herramientas para su formación.

#### **Derecho a la igualdad de oportunidades**

##### **Antecedentes históricos de la protección a la mujer trabajadora en el Perú**

La promulgación de la Ley N° 30709 en cierta forma marcó un hito en la historia jurídica peruana al otorgar una protección especial a la mujer en relación al aspecto remunerativo; se podría decir que es el esfuerzo plausible realizado por el Estado para no solamente ponderar la igualdad entre el varón y la mujer, sino darle protección muy especial a la mujer que por mucho tiempo ha sufrido discriminación y en cierta forma menosprecio, pero este hecho según nuestra apreciación no se ha superado definitivamente porque al día de hoy en Perú y en diferentes partes del mundo aún se sigue pensando de esa manera, de que la mujer es inferior al que hombre, aspecto totalmente equivocado.

En ese orden de ideas, cabe rescatar algunos aportes de Cerna, Estrada y Serpa (1997) quienes realizaron un estudio detallado a cerca de la evolución del papel de la mujer en el Perú y su respectiva regulación en el transcurrir de los años.

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

(...) a través de lemas o principios que regían la conducta de los habitantes: ‘ama sua, ama quella, ama llulla’. Estos lemas indirectamente condicionaban la subordinación de todos los habitantes, entre ello la mujer, hacia los gobernantes, principalmente hacia el Inca, venerado como dios (...). La mujer trabajadora del incanato, estaba destinada a las faenas con el marido y como mano de obra especializada en las fábricas de telas (...). (p.24)

Según esta noción las labores que realizaban los hombres y las mujeres eran grandemente diferenciadas, siendo que la mujer estaba destinada a ser la ama de casa.

En la época colonial, con la invasión de los españoles se estableció la división de las clases sociales entre ricos y pobres, la aparición del feudalismo como una forma de organización social y económica donde estaban los explotadores y los explotados siendo la mujer la más vulnerable y servían como criadas y objeto sexual para los desmanes de padres e hijos españoles.

Posteriormente con la independencia del Perú la imagen de la mujer fue cambiando a razón de la participación de la misma en diferentes hechos importantes para la sociedad, sin embargo, el trato desigual siguió latente e incluso lo es hasta nuestros días.

Desde un enfoque económico – estructural la mujer trabajadora (india, mestiza, criolla) estaban destinadas únicamente a la realización de labores manuales y artesanas en

la cual, sufrían una opresión en la forma como venían desarrollando su labor en beneficio de los terratenientes y los señores feudales que se aprovechaban de la debilidad de la mujer para cometer atrocidades contra ellas. Toda esta situación fue cambiando paulatinamente con la aparición de movimientos pro feminista que a través de la lucha constante fueron ganando terreno hasta llegar al ejercicio de sus derechos como todo ser humano, en igual de condiciones y oportunidades en todos los ámbitos del acontecer social.

En los años posteriores se promulgó la Ley N°26772, la misma que fue derogada por la Ley N° 27270, denominada Ley Contra Actos de Discriminación, de fecha 26 de mayo de 2000, mediante la cual se dispuso como acto discriminatorio cualquier acción en contra del origen racial, étnica, creencias religiosas u orientación sexual, actos pasibles de una sanción con prestación de servicios a la comunidad de treinta a sesenta jornadas o limitación de días libres de veinte a sesenta jornadas.

En ese sentido, con la dación de la Ley N° 30709 se estableció normas que regulan la igualdad y la no discriminación entre hombres y mujeres en el contexto laboral, sin embargo, la realidad de los hechos demuestra que la brecha salarial existente entre hombres y mujeres no ha sido superada plenamente.

Zuta (2020) hace una acotación haciendo referencia al Tribunal Constitucional que en sendos pronunciamientos ha establecido que no toda diferenciación está prohibida en tanto tenga sustento objetivo, razonable, racional y proporcional, tal como se puede comprobar en el expediente 1399-2001-AA/TC, publicada el 18 de marzo de 2003.

### **Protección y acciones de organismos internacionales**

A nivel internacional a lo largo de los años se han ido creando mecanismo a fin de salvaguardar los derechos de los seres humanos, con especial énfasis a los derechos de la

mujer. En ese sentido, la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución establece que se deben respetar las regulaciones internacionales de las cuales el Perú forma parte. Al respecto existen diferentes disposiciones internacionales que se han de mencionar en las siguientes líneas:

**a). La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre**

En el primer acuerdo de esta Declaración se estableció que todos hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos, dotados de razón y conciencia, razón por la cual deben conducirse de manera fraternal. De la misma manera, se estableció que todas las personas son iguales ante la ley sin distinción de raza, sexo, idioma, credo. En dicho documento, en el artículo catorce se estableció que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir su vocación, recibir una remuneración por el trabajo realizado que asegure el nivel de vida conveniente para sí y su familia.

**b). Declaración Universal de los Derechos Humanos**

En este instrumento legal se estableció la igualdad ante la ley y protección contra la discriminación, documento aprobado en el Perú por la Resolución Legislativa N° 13282, del 09 de diciembre de 1959.

Estable claramente que las personas tienen derecho al trabajo en condiciones equitativas, en igualdad y no discriminación por razones de género en materia laboral según expresado en los artículos 7 y 23.

**c). El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

Este documento fue aprobado para nuestro país a través del Decreto Ley N° 22129 de 28 de marzo de 1978 y entró en vigencia el 28 de julio de 1978. Esta disposición

internacional al igual que muchos otros reconoce el derecho a la igualdad ante la ley y la exclusión de la discriminación en cualquiera de sus modalidades. Por eso en el artículo 7 establece: “que toda persona tiene derecho al trabajo de manera equitativa y satisfactoria, sobre todo a una remuneración, salario equitativo e igualdad de oportunidades (...)”.

#### **d). Convención Americana sobre Derechos Humanos**

También se denomina Pacto de San José de Costa Rica, fue suscrita el 22 de noviembre de 1969 y entró en vigencia en el Perú en 1978.

Al igual que los demás instrumentos legales, reconoce la igualdad ante la ley y que todos los seres humanos tienen derecho a un salario por el trabajo realizado; se excluya cualquier tipo de discriminación que atente la integridad de la persona en todos los aspectos.

#### **e). Convenios de la OIT**

Los objetivos esenciales de la OIT están basados en el fomento de oportunidades laborales, la protección social y el fortalecimiento del diálogo. En ese orden, lo relativo a la igualdad y no discriminación se encuentran en los diferentes convenios tales como el N°100, 107, 111, 122, en los cuales se regula la igualdad y está expresado en los siguientes términos: “igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”.

#### **f). Unión Europea**

En la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en su artículo 23 también se ha regulado el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres, la misma que es

garantizada en todos los ámbitos, sobre todo en el acceso al trabajo y la retribución económica como respuesta al trabajo realizado.

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

Asimismo, la Directiva de igualdad de retribución N° 75/117, establece la prohibición de cualquier tipo de discriminación por motivos de sexo en materia de remuneración; de ese modo, abre la veta de la jurisprudencia en relación a las personas que han sido perjudicadas al no haber sido respetado sus derechos con respecto a la igualdad y retribución económica de acorde a la labor realizada.

#### **g). Organización de las Naciones Unidas**

Siguiendo los criterios de los instrumentos legales que se han referido en párrafos precedentes, la ONU ha establecido las líneas estratégicas, objetivos y enfoques para los años 2018 a 2021, con la finalidad de coadyuvar los esfuerzos encaminados en la lucha contra la discriminación contra la mujer a alcanza el enfoque de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas antes del año 2030.

Este asunto de la igual es un tema medular para la ONU, es una tarea irrenunciable toda vez que es un elemento subyacente al crecimiento económico y social en el mundo. Pues, si las mujeres pudieran participar en la economía en igualdad de condiciones con los hombres, el PIB mundial podría aumentar un 26 %. (Sostenibilidad para todos, 2017)

### **Discriminación laboral directa**

Según Salomé (2017) “La historia de los derechos humanos puede ser descrita como una historia de lucha contra la discriminación (...) lo que se ha puesto especialmente de manifiesto durante el siglo XX y lo que llevamos del siglo XXI” (p. 256). Efectivamente, dentro de los diferentes tipos de discriminación se encuentra la discriminación salarial directa e indirecta.

Existen diversas definiciones al respecto y todas tienen la dominación común que toda acción discriminatoria implica contravención a los principios fundamentales de la persona humana de las que se ha hablado tanto en los tratados internacionales y ratificado por los países, pero pese a los avances hasta el momento el tema no quedado zanjado. En ese sentido, Añón (2013), citado por Salomé (2017), haciendo referencia a la discriminación directa estableció:

La discriminación directa hace referencia a aquella situación en la que una persona o grupo de personas recibe un trato diferenciado y perjudicial sobre la base de una categoría sospechosa, la cual es invocada explícitamente como motivo de la distinción o exclusión. También, inversamente, cuando se omite cumplir con una obligación o medida de acción positiva impuesta legalmente. (p. 261)

### **Discriminación laboral indirecta**

Al respecto, Salomé (2017) estableció que este tipo de discriminación se da “cuando un tratamiento diferenciado se basa en un motivo aparentemente ‘neutro’, pero cuya aplicación tiene un impacto perjudicial e injustificado sobre los miembros de un determinado grupo o colectivo protegido por una cláusula antidiscriminatoria”. (p.262)

Según Olivares (2018) este tipo de discriminación tiene connotación amplia toda que está centrada en las diferencias salariales entre varones y mujeres de manera no

justificada; evidentemente, la diferenciación de salarios no siempre implica discriminación, pues, puede haber razones suficientes para sustentar el porqué de dicha diferencia, lo que si constituye acto discriminatorio es la no justificación de esa diferencia. Por ejemplo, “el incentivo o plus de salario a razón de horas de trabajo perjudicando a los/las trabajadores/as que trabajan en situación de tiempo parcial, en su mayoría un colectivo de mujeres”. (p.24)

En este tipo de discriminación, no hay una medida que pueda justificar como legítima la situación de desventaja en la cual se encuentra la mujer; o en caso de haber una medida, esta va como elemento perjudicial, negativo al género femenino cuando cuyo significado esencial de este acto es deslegitimar la posición de la mujer en un determinado campo de trabajo.

### **Antecedentes sobre el derecho a la igualdad**

¿Qué se entiende por igualdad? Según Chanamé (2004) en ámbito jurídico hace referencia a la igualdad ante la ley y es “el principio en el cual la ley reconoce a todos los ciudadanos, un trato igual en circunstancias iguales, es decir es la capacidad de todo ciudadano de acceder a los mismos derechos.” (p. 422)

En términos de Mosquera (2006) desde un ángulo filosófico, la idea de igualdad ha evolucionado a partir del pensamiento aristotélico quien equiparaba el término de igualdad con la de justicia. En el ámbito occidental es expresado claramente en el trasfondo filosófico de la Revolución Francesa, en el siglo XVII, en la cual se proclamó con preeminencia la idea de libertad, igualdad y fraternidad.



El artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Francia, 1789) estableció claramente: “Todos los hombres nacen y viven libres e iguales en derechos; las distinciones sociales solo pueden fundarse en la utilidad común”.

Evidentemente los artículos citados hacían referencia solamente a la igualdad ante la ley, aspecto que al pasar los años se ha demostrado que no fue suficiente. Por ello las corrientes políticas revolucionarias como el anarquismo, marxismo y otras corrientes entendieron la igualdad en otras dimensiones que trajeron consecuencias no tan favorables para algunos sectores de la humanidad.

### **Igualdad como principio y derecho**

Según la doctrina existen diferentes definiciones al respecto. Según Camacho y Sosa (2005) “la igualdad es un concepto relacional que no puede ser considerada como un derecho autónomo, sino que debe entenderse en cuanto se vincula con el goce de los restantes derechos, facultades y atribuciones constitucionales y legales”. (p. 111)

Además, Rubio (1999) entiende por igualdad como un principio–derecho que intenta colocar a las personas situadas en idéntica condición en un plano de equivalencia; es la “pauta rectora de la organización y actuación del Estado” (p. 112). En consecuencia, el principio de legalidad está plenamente identificada con igualdad, de tal manera que cualquier aplicación de la ley de manera inigualitaria será considerada como violación de la misma.

Del mismo modo, cuando se habla de igualdad como derecho hace referencia a que los poderes públicos y particulares buscan actuar de manera uniforme, en respeto de la igualdad de condiciones y trato en respeto de sus derechos fundamentales a través de la adopción de medidas más idóneas y proporcionales según la ley.

Además de ellos se habla de la igualdad formal y material. Por primera de ellas se entiende la igualdad normativa o de jure, denominada también igualdad ante la ley y se considera bajo las siguientes reglas:

i. En la elaboración de la ley: opera como un límite a la discrecionalidad del legislador.

ii. En la aplicación de la ley: es decir, la ley se aplica de modo igual para todas las personas.

Como se ha indicado en líneas precedentes, la igualdad y la legalidad están íntimamente relacionadas, de modo que, cualquier intervención o interferencia del Estado en el accionar en base a la libertad individual puede realizarse únicamente a través de una ley aplicable a todas las personas.

Por otro lado, la igualdad material, sustancial o de facto hace referencia no a la igualdad de las personas ante la ley, sino el accionar igualitario de las personas dentro de la sociedad. Según Ortega et al. (2011) consiste en “el compromiso de remover los obstáculos que en el plano económico y social configuran efectivas desigualdades de hecho que se oponen al disfrute efectivo del derecho”. (p.15)

### **Análisis de la Ley N° 30709 y su Reglamento**

La Ley N° 30709-Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres- es el resultado de un desarrollo largo en la lucha contra la discriminación salarial por razón de género. Cabe indicar que el reglamento de la normativa referida fue aprobado a través del Decreto Supremo N° 002-2018-TR.

### **a). Pago de igual remuneración por igual trabajo**

Tal como refiere Blume (2018) la regla general de pago igual por trabajo igual está recogidos en los ordenamientos internacionales; y consiste en la “prohibición de pagarle a una persona de un sexo una remuneración menor que la que percibe una persona del otro sexo, cuando ambos realizan trabajos que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad (...)” (p. 461).

El autor mencionado es bastante claro en relación a la igualdad remunerativa que debe percibir tanto el varón como la mujer por la labor realizada en igualdad de condiciones; pero no hace referencia expresa de la discriminación que podría presentarse. Y para determinar esto último, según Balta (2004) se deben seguir una serie de criterios que se mencionan a continuación:

- ✓ Que el trabajo realizado por la mujer sea sustancialmente idéntico al trabajo que realiza un hombre.
- ✓ Que al efectuar la comparación del trabajo del hombre y de la mujer se evidencie desigualdad salarial.
- ✓ Que el trabajo realizado sea en un mismo establecimiento.
- ✓ Que exista clara evidencia que la remuneración percibida por la mujer sea inferior a la percibida por el hombre.

Estos criterios en términos generales también son aplicados por la Corte Suprema de Justicia en la Casación N° 208-2005-Pasco, en relación a la demanda de homologación de remuneraciones y establece, a) La procedencia del homólogo con el cual se realizan las comparaciones; b) la categoría o nivel ocupacional al que pertenece el homólogo y el demandante; c) la antigüedad laboral en la empresa.

**b). Igual remuneración por trabajo de igual valor**

Esta teoría también ha sido desarrollada por autores diversos tales como Blume (2018), Vidal (2018), entre otros.

Cabe precisar que dicha teoría en cierta manera fue considerada en la Ley N° 28983 (“Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres”), ley anterior a la Ley N° 30709 materia de análisis.

Del mismo modo, Blume (2018) cuando se refiere a la Teoría del Valor Comparable “exige igual remuneración respecto de trabajos distintos, pero de igual valor” (p.78). Esta tesis básicamente tiene por finalidad reforzar el postulado de que las mujeres realizan trabajos distintos que el trabajo realizado por los hombres y, dicha razón, se requiere de mayor protección.

Por ende, como se puede apreciar de lo manifestado, en el ámbito internacional ha existido normativas en protección contra cualquier tipo de discriminación, sobre todo, la prohibición de la discriminación en materia salarial. Estas disposiciones generales, el Estado peruano a través de sus entes correspondiente ha ido aplicando a situaciones concretas, básicamente el Tribunal Constitucional como el órgano máximo de interprete de la Constitución. Pero, pese a esta buena voluntad, algunas empresas privadas y públicas fueron cometiendo abusos en el tema de la diferenciación de las remuneraciones de los trabajadores hombres y mujeres, aspecto que motivó la elaboración y promulgación de la normativa referida anteriormente.

En conclusión, a esta parte del trabajo, el Estado vio por conveniente la promulgación de esta normativa a fin de proteger los derechos constituciones que le asiste a todo trabajador independiente de la cuestión de género. Pues, lamentablemente, pese a la

regulación ya existente y con rango internacional, muchas empresas privadas hicieron caso omiso y cometieron y lo siguen haciendo aún en detrimento de los derechos esenciales de la persona como es el derecho al trabajo y el acceso a una remuneración justa por la labor realizada.

### **1.8. Definición de términos básicos**

**Discriminación:** tratar a una persona o grupo particular de personas de manera diferente, especialmente de una manera peor a la forma en que tratas a otras personas, por su color de piel, sexo, sexualidad, entre otros aspectos.

**Discriminación salarial:** La discriminación salarial significa pagarle a alguien menos debido a su género, raza, edad o religión. Pagar menos a un empleado debido a una característica protegida viola la ley. Por ejemplo, pagar a las mujeres menos que a los hombres por el mismo trabajo se considera discriminación salarial. Sin embargo, los hombres también pueden ser víctimas de discriminación salarial si reciben un salario más bajo debido a su raza, edad, estado de discapacidad u otra clase protegida.

**Discriminación por género:** según el resultado de las investigaciones las mujeres que experimentaron discriminación de género en el lugar de trabajo tenían mayores probabilidades de presentar síntomas depresivos independientemente del tipo de discriminación, incluida la contratación, la promoción, las asignaciones laborales, los salarios pagados y el despido. Estas asociaciones fueron consistentes en mujeres más jóvenes menores de 40 años en cuanto a contratación, ascenso, salarios pagados y despidos, mientras que fueron inconsistentes entre mujeres mayores de 40 años.

**Discriminación por compensación de salario igual:** La discriminación por compensación de salario igual significa pagar a un empleado salarios más bajos debido a su género, raza, religión, edad o discapacidad.

**Derecho a la igualdad:** El derecho a la igualdad es una herramienta que permite a los ciudadanos buscar cambios dentro de su sistema legal desde abajo hacia arriba. El uso de este derecho, para impulsar la revisión constitucional de las disposiciones legislativas y las prácticas gubernamentales, abre un diálogo invaluable entre los ciudadanos y el Estado. Este diálogo puede, a su vez, conducir a la invalidación de tales disposiciones y prácticas, reemplazándolas por nuevas versiones más equitativas. Como tal, el derecho a la igualdad ha sido históricamente fundamental para la reestructuración de las relaciones de género dentro de la sociedad.

**Igualdad de oportunidades en el trabajo:** hay un reconocimiento creciente del valor de la diversidad en la sociedad y en el trabajo. Ese reconocimiento es compartido por muchos empleadores, grandes y pequeños, pública y privada. Han visto que una organización que refleja diversidad en su personal puede desarrollar más plenamente su potencial empresarial y social, estar más atento a las nuevas ideas, estar más cerca de sus clientes y utilizar el talento de las personas más eficazmente. El concepto de 'diversidad' encarna el principio de trato justo para todos. Los términos 'diversidad', 'trato justo' e 'igualdad de oportunidades' se utilizan (a menudo indistintamente) para describir iniciativas que pueden ayudar a eliminar las barreras a la equidad tratamiento en el trabajo. 'Diversidad' y 'Gestión de la diversidad' en particular son cada vez más utilizado por los empleadores, a veces como una alternativa, en términos generales equivalente término de igualdad de oportunidades, pero también como redefinición o redireccionamiento de la igualdad desarrollo de políticas de oportunidades.

**Salario:** Una cantidad fija de dinero que se paga a un trabajador, generalmente medida en forma mensual o anual, no por hora, como salario. Implica cierto grado de profesionalismo y / o autonomía.

**Equidad en el trabajo:** La equidad en el lugar de trabajo comienza con la comprensión de sus empleados. Conozca a cada uno de ellos y familiarícese con las condiciones en las que se encuentran trabajando. Si bien nunca querrá entrometerse en sus vidas personales, obtener una idea de sus desafíos personales lo ayudará a verlos como una persona completa. Por ejemplo, si sabe que uno de sus empleados está pasando por un momento difícil en casa, es probable que pueda comprender si su desempeño en el trabajo se ve afectado. Conocer el contexto en el que los empleados vienen a trabajar todos los días le ayudará a mantener la relación con sus empleados en buenos términos.

## II: MÉTODO

### 2.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación que se ha considerado es la investigación de tipo básica y tiene por finalidad recabar información de diferentes fuentes informativos para luego analizarlos y generar nuevos conocimientos que puedan ser de utilidad en el futuro.

Según Valderrama (2007) “este tipo de investigación está basada en descubrimientos teóricos y aportes para el hacer, actuar, construir y modificar una realidad problemática. No es de aplicación inmediata sobre una realidad concreta”. (p.29)

De igual forma, esta investigación tiene un enfoque cualitativo puesto que no se basa en manipulación de variables sino en el análisis de las categorías de estudio, descripción de la realidad problemática en base a la observación, análisis documental y otros medios informativos.

Según Rodríguez (2000), la investigación cualitativa “es aquella que tiene pretensiones de universalidad en sus resultados, pero depende en el proceso de investigación de una serie de condiciones como las teorías, las mediciones y la negación de fines de transformación del objetivo fáctico de estudio e la propia investigación”. (p.85)

### 2.2. Diseño de investigación

Es de diseño no experimental y de corte transversal. Se trata de una investigación sistemática y empírica donde no existe la manipulación de las variables, por ende, existe menor control, pero es muy cercana a la realidad de los hechos.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) escriben: “Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su



propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede”. (p.151).

### **2.3. Escenario de estudio**

Tratándose de una investigación cualitativa y por la naturaleza propia de la temática que es de análisis normativo en relación a los temas de discriminación, se circunscribe como escenario la ciudad de Lima Metropolitana, sin excluir que la problemática de la discriminación salarial por género se da en todo el Perú.

### **2.4. Técnicas para la recolección de información**

La técnica aplicada fundamentalmente es el análisis documental. Para ello, se ha buscado información relevante a nivel nacional e internacional tanto en la doctrina, legislación como jurisprudencia en torno a la temática de la discriminación salarial por género. Se ha realizado un análisis de acuerdo a las categorías establecidas para obtener los resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones en torno a la problemática advertida.

### **2.5. Validez del instrumento cualitativo**

Para la validez del instrumento se evidenció la credibilidad de la información, auditabilidad, es decir, se puede verificar y transferibilidad. Siendo una investigación cualitativa no se aplicó el método estadístico, sino la comprobación de las convergencias y las divergencias de la información para alcanzar los resultados de acuerdo a los objetivos de la investigación.

## **2.6. Procesamiento y análisis de la información**

Este acápite de la tesis se puede sintetizar en cuatro ejes fundamentales: en primer lugar, se hizo la identificación de la realidad problemática en torno a la discriminación salarial entre hombre y mujer no solamente en el Perú, sino también en otras partes del mundo; luego se establecieron los antecedentes nacionales e internacionales en torno al tema, para luego plantear las preguntas y objetivos de la investigación. Luego de la estructuración del trabajo se procedió a sistematizar la información a fin de analizarlas y realizar la redacción aplicando la normativa APA, séptima versión.

## **2.7. Aspectos éticos**

Esta investigación se ha realizado respetando las disposiciones de la Universidad Peruana de Ciencia e Informática para la realización de los trabajos de investigación científica, teniendo en cuenta los estándares establecidos tanto en la forma como en el fondo del trabajo.

### III: RESULTADOS

#### 3.1. Análisis de resultados

Según la información obtenida y consignada tanto en los antecedentes nacionales e internacionales como en el marco teórico, la discriminación salarial entre varones y mujeres ha sido y es un problema que no se ha superado hasta la actualidad. Es una realidad que va más allá de los aspectos remunerativos en contraprestación de una labor realizada, sino que abarca los aspectos socioculturales, costumbres, prejuicios que tienen sus orígenes en la época preinca, inca, colonial e incluso republicana. La historia ha demostrado que no solamente en el Perú sino también en otras partes del mundo, la mujer fue considerada como ente dependiente del varón para muchas cosas, a quien debería rendirle pleitesía, con una actitud de sumisión y dedicada a labores netamente domésticas, a la crianza de los hijos y sin voz ni voto.

Esta concepción sumamente equivocada a cerca del género femenino paulatinamente se ha ido erradicando a través de las disposiciones internacionales de las que el Perú siendo parte también ha realizado esfuerzos para erradicar la mentalidad machista y discriminatoria del hombre hacia la mujer y a buscar la igualdad en el término genuino de la palabra.

En ese orden de ideas, la discriminación salarial por género afecta el derecho a la igualdad de oportunidades en el marco de la Ley 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, 2020. En ese sentido, se ha podido establecer que la discriminación salarial es un problema plausible que aqueja al Perú y afecta sustancialmente el derecho a la igualdad establecida en la Constitución Política. En ese sentido, cuando se habla de igualdad se hace referencia no solamente a la remuneración

que deben recibir las mujeres por el trabajo realizado, sino también al acceso en el mercado laboral y las posibilidades de crecimiento profesional y personal dentro de una entidad pública o privada.

Frente a esta situación problemática el Perú ha implementado una serie de normativas a fin de proteger a la mujer trabajadora y eliminar la discriminación en sus remuneraciones. De igual forma, se ha podido determinar que en el ámbito internacional ha existido normativas en protección contra cualquier tipo de discriminación, sobre todo, la prohibición de la discriminación en materia salarial. Estas disposiciones generales, el Estado peruano a través de sus entes correspondiente ha ido aplicando a situaciones concretas, básicamente el Tribunal Constitucional como el órgano máximo de interprete de la Constitución.

Pero, pese a esta buena voluntad, algunas entidades públicas y/o privadas fueron cometiendo abusos en el tema de la diferenciación de las remuneraciones de los trabajadores hombres y mujeres, aspecto que motivó la elaboración y promulgación de la normativa referida anteriormente. Aunque, según nuestra apreciación y en concordancia con Blume (2020) la solución para este tipo de problemas no pasa únicamente por la emisión de normas las mismas que siendo positivizadas quedan en letra muerta, sino “implica, reconocer que las conductas discriminatorias se sustentan en fenómenos sociales de segregación y marginación que históricamente han afectado a determinados grupos o colectivos”. (p.78)

De igual forma se ha podido determinar que la discriminación salarial repercute en el derecho a la igualdad de oportunidades establecida en la Ley 30709 toda vez que son dos realidades contrapuestas; por una lado se ha preconizado durante mucho tiempo el derecho a la igualdad entre todos los seres humanos, fundamentalmente a partir de la

revolución francesa del año 1789 que luchó bajo los lemas de la igualdad, libertad y fraternidad , pero por otro lado, de manera subterfugia, sigue existiendo la discriminación entre los seres humanos cuya máxima expresión es la discriminación hacia la mujer, sin considerar que como afirmó Rubio (1999) que la igualdad es “un principio–derecho que intenta colocar a las personas situadas en idéntica condición en un plano de equivalencia” (p. 112). Y esto es lo que también, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en su artículo 23 estableció al referir “cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor”.

También se ha podido establecer que la discriminación en el empleo incide al derecho a la igualdad de oportunidades establecida en la Ley 30709, puesto que según la disposición constitucional y la Ley 30709 todo ciudadano tiene derecho a la igualdad de oportunidades en todos los aspectos, y fundamentalmente oportunidad de acceder a un trabajo digno, remunerado, en el que pueda desarrollarse como ser humano y alcanzar el sustento personal y familiar.

En efecto, existen diferentes factores que generan la discriminación laboral no solamente en el Perú, sino también en el mundo entero. Por ejemplo, una modalidad de discriminación común es la edad de la persona. Al respecto hay empresas que contratan empleados de menor o mayor edad para determinados tipos de trabajo y puestos, así como la oportunidad de ascender según este indicador; lo cual evidentemente es discriminatorio. El otro tipo común de discriminación está fundamentada en la raza de la persona, su color de piel, nacionalidad, idioma, costumbres, entre otros factores. Además, existe la discriminación por cuestiones de carácter religioso, alguna discapacidad que pueda presentar, el estado civil de la persona, la orientación sexual, entre otros. Finalmente, otro

de los factores determinantes para la existencia de la discriminación es la cuestión de género de las personas según ha establecido la Oficina Internacional de Trabajo (OIT, 2003).

Es evidente que la discriminación ocupacional repercute al derecho a la igualdad de oportunidades establecida en la Ley 30709. Por eso, López, Martínez y Ramírez (2019) expresaron: “La segregación ocupacional por razón de género es un fenómeno que afecta al mercado de trabajo de cualquier territorio”. (p.26)

De igual forma, según la OIT (2016) por discriminación ocupacional se entiende a las restricciones burocráticas y legales que existen para el acceso en el mercado laboral para las mujeres. Y el acceso para ocupar algún cargo jerárquico la dificultad es mayor para las mujeres que para los hombres. Según el organismo antes referido, el empleo para el grupo femenino está básicamente centrado en el rubro de servicios, en cambio el rubro industrial está copado mayormente por el grupo masculino.

#### IV: DISCUSIÓN

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la manera en que la discriminación salarial por género afecta el derecho a la igualdad de oportunidades en el marco de la Ley 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, 2020. Se eligió este objetivo porque en la experiencia cotidiana del trabajo sea en el sector público o privado se evidencia la vulneración de derechos en relación al sexo femenino. Es decir, por más que las normativas de carácter constitucional como las de índole especial establecen la erradicación de la discriminación en todas sus formas, sin embargo, aún existe la mala práctica de otorgar remuneración inferior al sexo femenino a comparación del trabajador masculino. Ante ello, se planteó como supuesto general que la discriminación salarial por género afecta gravemente el derecho a la igualdad de oportunidades en el marco de la Ley 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, 2020; constituye un flagelo en la sociedad actual.

Ante ello se ha obtenido el hallazgo que, pese a los esfuerzos realizados por los organismos internacionales y las normativas propias del país, la problemática de la discriminación no ha sido superada. Ello se debe básicamente a factores que trascienden el aspecto legal y ameritan estudios desde otros enfoques como la sociología, psicología, antropología. Pues como se ha referido anteriormente, según Blume (2020) las conductas discriminatorias se sustentan en fenómenos sociales. Por eso, las palabras de Schwab tienen connotación real cuando afirmó “que el mundo está siendo privado de un gran recurso sin explotar”, frase con la cual se refería a la discriminación salarial por razones de género entre varones y mujeres como un problema real que se refleja no solamente en los problemas sociales sino afecta grandemente el aspecto económico de los países.

En relación al primer objetivo específico: Analizar la forma en que la discriminación salarial repercute en el derecho a la igualdad de oportunidades establecida en la Ley 30709, se obtuvo como hallazgo que en contexto laboral la discriminación por género o por la condición sexual implica tener el trato a una persona de forma no favorable en comparación con otra por su condición sexual. También puede hacer referencia al trato diferenciado que se tiene a una persona de forma menos favorable por su vínculo con una empresa u organización. Esta aseveración es sustentada por Sierra (2018) cuando establece que uno de los retos fundamentales que le compete atravesar a la sociedad actual es la creación de mecanismos para superar los efectos de la discriminación que aqueja a la sociedad, mecanismos orientados a salvaguardar los derechos y los intereses de las trabajadoras.

Sobre esta definición son diversos los autores que se suman con el denominador común que la discriminación podría adoptar diferentes rostros, pero la peor de todas es la discriminación que va ligada al respecto remunerativo de la mujer que es rebajada en comparación de la remuneración que reciben los hombres. Por eso, según Espinoza y Quintana (2020) “la discriminación salarial se da cuando dos personas perciben salarios diferentes con la misma productividad. Este tipo de discriminación puede encauzarse a través de varias formas, entre ellas se encontrarían por género, edad, procedencias, religión, nacionalidad, entre otras”. (p.46).

Sobre el segundo objetivo específico: explicar la manera en que la discriminación en el empleo incide al derecho a la igualdad de oportunidades establecida en la Ley 30709, se ha obtenido como hallazgo hoy más que nunca las oportunidades laborales de cierran cada vez más. Las connotaciones tradicionales acerca del trabajo, el capital humano según nos legaron Schultz (1961), Becker (1962) y Mincer (1974) han pasado a tener relevancia



secundaria, aunque no por ello han pasado de moda porque la solidez del conocimiento no depende de la narrativa perfecta que haya aplicado, sino de los efectos que haya tenido en el transcurso de los años.

Se determinó que según Coronado (2019) la discriminación salarial hace referencia al trato diferenciado entre hombres y mujeres. Ahora bien, dicho trato no tiene asidero en los méritos o calificaciones que puede tener la persona para el desempeño de puesto de trabajo, sino en el mero hecho de decisión unilateral.

Finalmente, en relación al tercer objetivo específico: Analizar el modo en que la discriminación ocupacional repercute al derecho a la igualdad de oportunidades establecida en la Ley 30709, se pudo obtener como hallazgo que la discriminación ocupacional se entiende a las restricciones burocráticas y legales que existen para el acceso en el mercado laboral para las mujeres. Y el acceso para ocupar algún cargo jerárquico la dificultad es mayor para las mujeres que para los hombres. Según el organismo antes referido, el empleo para el grupo femenino está básicamente centrado en el rubro de servicios, en cambio el rubro industrial está copado mayormente por el grupo masculino. Esta situación nada favorable para la sociedad implica que hay una tarea pendiente no solamente para las autoridades sino para sociedad en general tomar mayor conciencia sobre el valor del ser humano por el hecho mismo de ser humano independientemente de su condición social, origen, raza, sexo, religión o cualquier otra realidad que forma parte del fuero interno de la persona que siempre y en todo lugar debe ser respetado y valorado.

## V. CONCLUSIONES

1. En relación al primer objetivo, tal como se ha desarrollado en la primera parte del trabajo, la discriminación entre varones y mujeres ha existido desde la antigüedad, para ser más precisos, desde el incanato. Al pasar los años, en base a la lucha constante y muchas veces sangrienta por alcanzar la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, dieron como resultado la promulgación de diferentes normativas para eliminar la discriminación en todas sus expresiones, pero básicamente la discriminación en el ámbito laboral.

2. Sobre el primer objetivo específico se ha podido concluir que efectivamente la discriminación salarial es un flagelo que aqueja a la sociedad; al mismo tiempo tiene implicancias en el acceso al mercado laboral en igualdad de condiciones, oportunidades y a percibir una remuneración por la labor realizada. Ello está plenamente establecido en la Ley N° 30709 y su Reglamento que tiene por finalidad limitar el poder discrecional del empleador y determinar de forma arbitraria los salarios de sus trabajadores.

3. En relación al segundo objetivo específico se concluyó que la discriminación en el empleo es una barrera de tipo legal, estructural, social y económica que impide fundamentalmente a la mujer acceder al mercado laboral, ello evidentemente incide de manera negativa en el derecho a la igualdad de oportunidades establecida en la Carta Magna.

4. Finalmente, en relación a la discriminación ocupacional se concluyó que tienen incidencia negativa en el derecho a la igualdad de oportunidades toda vez que los mecanismos de contratación de personal en cierta manera tienen direccionamiento afectándose el derecho al acceso a un puesto laboral y percibir una remuneración de acorde a al trabajo realizado.

## VI. RECOMENDACIONES

1. Sabemos que la promulgación de la Ley 30709 y su Reglamento es un gran avance en la lucha contra la eliminación de la discriminación en todas sus manifestaciones, pero fundamentalmente lo relacionado a la discriminación salarial contra las mujeres. Sin embargo, ello no es suficiente, toda vez que al analizar la legislación comparada se ha podido evidenciar que faltan algunos aspectos complementarios.

2. Se sugiere la implementación de las buenas prácticas de carácter empresarial en materia laboral en base a incentivos a fin que se disminuya las brechas existentes en los aspectos remunerativos.

3. Además, se sugiere al Estado fortalecer las entidades supervisoras en materia laboral, tal es el caso de la SUNAFIL, dotándote de recursos humanos, materiales y demás instrumentos necesarios para detectar actos de discriminación que podrían presentarse en las instituciones públicas o privadas.

4. Se sugiere aplicar las normas laborales con la mayor drasticidad posible contra aquellas entidades que incumplan la normativa relacionada a la no discriminación en materia salarial.

5. También se sugiere tener mayor consideración a las empresas que cumplan en su cabalidad dicha normativa, otorgándole algún beneficio de carácter tributario y facilitándole el acceso a incentivos de tipo empresarial tales como créditos y otros tipos de apoyo, a manera de premio de reconocimiento por su buena práctica.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ávila, M. (2018). *Discriminación y brecha salarial por género en el Perú 2016* (Tesis doctoral), Universidad Nacional del Altiplano, Perú.  
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/7964>
- Baquero, J., Guataqui, J., y Sarmiento, L. (2000). Un Marco Analítico de la Discriminación Laboral. Teorías, modalidades y estudios para Colombia. *Borradores de Investigación*, 8, 1-31.
- Bareiro, L. (2018). *Entre la igualdad legal y la discriminación de hecho*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.  
<http://hdl.handle.net/11362/43220>
- Blau, F., y Kahn, L. M. (2016). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865. <http://dx.doi.org/10.3386/w21913>
- Blume, I. (2018). El nuevo reto que propone la ley de igualdad remunerativa entre varones y mujeres: Tres propuestas para su interpretación y aplicación práctica. VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 583.
- Blume, I. (2020). Igualdad salarial entre hombres y mujeres: defensas y excepciones. *THĒMIS-Revista De Derecho*, (75), 77-86. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21978>
- Camacho, W., y Sosa, J. (2005). *La Constitución comentada*. Lima: Gaceta Jurídica.

- Carrera, L. (2014). *Análisis de la discriminación salarial por género en el sector formal e informal del Ecuador periodo 2008 y 2012*. (Trabajo de fin de titulación de Economista). UTPL. Loja. <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/10894>
- Cerquera, O., Murcia, J. y Arias, C. (2019). Diferencial salarial por género: un análisis comparativo entre departamentos de la costa atlántica colombiana. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, 56, 109–125.
- Chanamé, R. (2004). *Diccionario Jurídico Moderno*. Lima.
- Conde, I., y Marra, I. (2016). Brechas Salariales de Género en España. *FEDEA Estudios de Economía Española*, 6, 1- 27.
- Coronado, E. (2019). *Efecto de la discriminación salarial por género en los niveles de pobreza y desigualdad del Perú en el periodo 2011 – 2015* (Tesis de pregrado), Universidad de Lima, Perú. <http://doi.org/10.26439/ulima.tesis/9934>
- Espinoza, B., Villaruel, R., y Quintana, Y. (2020). Discriminación salarial ecuatoriana por razón de género y autoidentificación. *Revista Economía*, 71(113), 45-59. <https://doi.org/10.29166/economia.v71i113.2089>
- Fernández, A., Torres, A. y Ochoa, G. (2019). Discriminación de ingresos por género en un estado del norte de México: el caso Chihuahua. *Contexto: Revista de La Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables*, 8, 70–85. <https://doi.org/10.18634/ctxj.8v.0i.985>
- Fernández, A., Torres, A. y Ochoa, G. (2019). Discriminación de ingresos por género en un estado del norte de México: el caso Chihuahua. *Contexto*, 8. <https://doi.org/10.18634/ctxj.8v.0i.985>

Fernández, et al (2019). Discriminación de ingresos por género en un estado del norte de México: el caso Chihuahua. *Contexto* 8,70-85.

<http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=157dfc3e-c14e-4630-a8a4-b5a903357717%40sdc-v-sessmgr02>

Gómez, R., Huapaya, Ames, M., Rojas, J. y Salinas, Valencia, E. (2017). *Diferencia salarial por género en ejecutivos peruanos en Lima Metropolitana* (Tesis de maestría), Pontificia Universidad Católica del Perú.

<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/8100>

Hernández Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ª ed.). México: McGraw-Hill.

Jabbaz, et al (2019). La brecha salarial de género en las instituciones científicas. Estudio de caso. *Convergencia*, 26(80), 08. <https://dx.doi.org/10.29101/crcs.v26i80.11248>

Jáuregui, A. (2017). *Efectos de la discriminación salarial por género en pobreza y desigualdad* (Tesis para optar al grado de magíster), Universidad de Chile.

<http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/142716>

Kcomt, P. (2019). *Igualdad remunerativa entre hombres y mujeres. Comentarios a la Ley N° 30709 y su Reglamento* (Tesis para optar el título de Abogado). Universidad de Piura. Facultad de Derecho. Programa Académico de Derecho. Piura, Perú.

<https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/4182>

López, M., Martínez, P. y Ramírez, N. (2019). Análisis de la segregación ocupacional por género en España y la Unión Europea (2002-2017). *Revista Prisma Social*, (26),

159-182. <https://revistaprismasocial.es/article/view/3085>

- Mejía, R. (s.f.). La igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. *Ius La Revista* (37), 124-131.
- Mosquera, S. (2006). El derecho a la igualdad y medidas de garantía en el Proyecto de Ley Orgánica de igualdad. 10, 769-786. *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*.
- Olivares, I. (2018). *Anatomía de la discriminación indirecta en las relaciones laborales*. RIULL – Repositorio Institucional de la Universidad de la Laguna. <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/11620>
- Palacios, L. (2018). Cuando los números hablan. Análisis y valoración de la estadística oficial de discriminación salarial por razón de sexo en España (2005- 2016). (Spanish). *Sociología Del Trabajo*, 93, 221. <https://bit.ly/30AqAVZ>
- Ramírez, L. y Parra, K. (2019). *Percepción sobre la discriminación laboral en mujeres vinculadas a empresas privadas* (Tesis de pregrado), Universidad de San Buenaventura. Cali, Colombia. <http://bibliotecadigital.usb.edu.co/handle/10819/7557>
- Ramos (2017). *Propuesta técnica para la reducción de los accidentes de tránsito en la ciudad de Loja desde el punto de vista humano-vehículo-equipamiento ambiental* (Tesis de pregrado), en la Universidad Nacional de Loja, Ecuador. Recuperado de <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/19773>
- Restrepo, K. y Isaza, G. (2019). ¿De lo masculino a lo femenino? Reflexiones sobre el mercado laboral de la contaduría pública. *Revista Científica General José María Córdova*, 17(27), 526-553. <https://dx.doi.org/10.21830/19006586.385>

- Rodríguez, F. (2000). La investigación jurídica básica y la investigación jurídica aplicada. *Revista Justicia de la Universidad Simón Bolívar*, Barranquilla, Colombia, 56.
- Rubio, M. (1999). *Estudio de la Constitución Política de 1993*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad.
- Sáez, C. (2016). *¿Es posible eliminar la brecha salarial de género?* En C. Saéz Lara, Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas. (Vol. I, pág. 97). Laborum S.L.
- Salas G. (2018). *VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Apuntes sobre el derecho a la igualdad salarial en el Perú*, (pp. 538-559). Chiclayo.
- Salomé, L. (2017). La discriminación y algunos de sus calificativos: directa, indirecta, por indiferenciación, interseccional (o múltiple) y estructural. *Pensamiento Constitucional*, 22(22), 255–290. <https://bit.ly/2XqOZMJ>
- Schwab, K. (2017). ¿Cuál es la brecha de género en 2017 (y por qué se está ampliando)? *World Economic Forum*. <https://es.weforum.org/agenda/2017/11/cual-es-la-brecha-de-genero-en-2017-y-por-que-se-esta-ampliando/>
- Sierra, (2018). La discriminación de género en la relación laboral: igualdad formal, igualdad material y acción positiva. *Foro, Revista De Derecho*, (29), 49-64. <https://doi.org/10.32719/26312484.2018.29.3>
- Soto, R. (2019). *Análisis de la brecha salarial entre varones y mujeres en la región Puno – 2018* (Tesis de pregrado), Universidad Nacional del Altiplano, Puno. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/12241>



Valderrama, S. (2007). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de Investigación Científica*.

Lima: San Marcos.

Villeda, S. (2019). Brecha Salarial Entre Mujeres Y Hombres en Guatemala: Reseña De

Tesis. *ECO Revista Académica*, 20, 51–65.

<http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=8&sid=b7613014-97d7-4aaf-94f3-219814a7c7d6%40pdc-v-sessmgr05>

Zuta, K. (2020). Derecho a la igualdad y remuneración equitativa. THÈMIS-Revista De

Derecho, (75), 63-74.

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21949>

## ANEXOS

## Anexo 1. Matriz de consistencia

<b>PROBLEMA CENTRAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL:</b>	<b>SUPUESTO GENERAL:</b>	<b>CATEGORÍAS</b>
¿De qué manera la discriminación salarial por género afecta el derecho a la igualdad de oportunidades en el marco de la Ley 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, 2020?	Determinar la manera en que la discriminación salarial por género afecta el derecho a la igualdad de oportunidades en el marco de la Ley 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, 2020.	La discriminación salarial por género afecta gravemente el derecho a la igualdad de oportunidades en el marco de la Ley 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, 2020; constituye un flagelo en la sociedad actual.	DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO  Discriminación salarial  Discriminación en el empleo  Discriminación ocupacional
<b>Problemas específicos:</b>	<b>Objetivos Específicos:</b>	<b>Supuestos específicos:</b>	
¿De qué forma la discriminación salarial repercute en el derecho a la igualdad de oportunidades establecida en la Ley 30709?	Analizar la forma en que la discriminación salarial repercute en el derecho a la igualdad de oportunidades establecida en la Ley 30709.	La discriminación salarial repercute negativamente el derecho a la igualdad de oportunidades establecida en la Ley 30709; es una realidad problemática muy grave en la actualidad.	
¿De qué manera la discriminación en el empleo incide al derecho a la igualdad de oportunidades establecida en la Ley 30709?	Explicar la manera en que la discriminación en el empleo incide al derecho a la igualdad de oportunidades establecida en la Ley 30709.	La discriminación en el empleo incide negativamente al derecho a la igualdad de oportunidades establecida en la Ley 30709, toda vez que existe diferencia salarial en perjuicio del género femenino.	DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES  Derecho a la igualdad
¿De qué modo la discriminación ocupacional repercute al derecho a la igualdad de oportunidades establecida en la Ley 30709?	Analizar el modo en que la discriminación ocupacional repercute al derecho a la igualdad de oportunidades establecida en la Ley 30709.	La discriminación ocupacional repercute negativamente al derecho a la igualdad de oportunidades establecida en la Ley 30709, pues aún existen ocupaciones restringidas para mujeres por barreras burocráticas.	Igualdad de oportunidades laborales  Igualdad como principio y derecho

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

## FICHA DOCUMENTAL 1

## OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar la forma en que la discriminación salarial repercute en el derecho a la igualdad de oportunidades establecida en la Ley 30709.

Fuente	Blume (2020)
<b>Contenido de la fuente</b>	Blume (2018) la regla general de pago igual por trabajo igual está recogidos en los ordenamientos internacionales; y consiste en la “prohibición de pagarle a una persona de un sexo una remuneración menor que la que percibe una persona del otro sexo, cuando ambos realizan trabajos que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad (...)” (p. 461).
<b>Análisis</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El pago igual por trabajo igual, está relacionado con el principio de igualdad de remuneración por igual trabajo que ha venido siendo recogido desde hace muchos años en instrumentos internacionales donde nuestro país esta ratificado.</li> <li>- Las personas que realizan trabajos similares deben recibir la misma remuneración, sin importar su sexo, raza, orientación sexual, nacionalidad, religión o cualquier otra categoría que haya. Ya que ambos o todos logran el mismo fin.</li> <li>- La prohibición de discriminación de cualquier índole con respecto al pago de los trabajadores por trabajo similares que realizan.</li> </ul>
<b>Conclusión</b>	A manera de concluir, se puede decir que si hay más de un trabajador que realiza la misma función el empleador tiene que pagar a los dos la misma cantidad de remuneración, dejando al lado todo tipo de discriminación. De lo contrario estaría incurriendo en contra las leyes laborales tanto nacionales como internacionales y más aun con los derechos humanos.

## FICHA DOCUMENTAL 2

## OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Explicar la manera en que la discriminación en el empleo incide al derecho a la igualdad de oportunidades establecida en la Ley 30709.

<b>Fuente</b>	<b>Sierra (2018)</b>
<b>Contenido de la fuente</b>	Uno de los retos fundamentales que le compete atravesar a la sociedad actual es la creación de mecanismos para superar los efectos de la discriminación que aqueja a la sociedad, mecanismos orientadas a salvaguardar los derechos y los intereses de las trabajadoras.
<b>Análisis</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La sociedad como protector de los intereses de los trabajadores; en si la sociedad como parte fundamental en la contribución de las instituciones que buscan el cambio positivo para el beneficio de su comunidad tiene el deber de velar por los intereses de sus integrantes, y más aun tratándose de la parte más vulnerable como son los trabajadores.</li> <li>- Mecanismos para superar la discriminación; es necesario la creación de mecanismos que generen debates sobre la discriminación de cualquier índole, ya que esto hace que se encuentren soluciones relevantes y pertinentes a los problemas tratados. Se requiere de mecanismos que busquen medidas que prevengan la discriminación, con el fin de fomentar o promover la igualdad de derechos y oportunidades.</li> </ul>
<b>Conclusión</b>	Concluimos que como parte de la sociedad tenemos el deber de buscar mecanismos que ayuden a la erradicación de cualquier tipo de discriminación. Los cuales tienen que tener por fin salvaguardar los derechos e intereses de la parte trabajadora.

Elaboración propia

## FICHA DOCUMENTAL 3

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

Analizar el modo en que la discriminación ocupacional repercute al derecho a la igualdad de oportunidades establecida en la Ley 30709.

<b>Fuente</b>	<b>Quintana (2020)</b>
<b>Contenido de la fuente</b>	“La discriminación salarial se da cuando dos personas perciben salarios diferentes con la misma productividad. Este tipo de discriminación puede encauzarse a través de varias formas, entre ellas se encontrarían por género, edad, procedencias, religión, nacionalidad, entre otras”. (p.46).
<b>Análisis</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Igualdad de labor de dos trabajadores es igualdad de retribución por sus trabajos; que tiene que ver con la no discriminación en cuanto a la retribución por el trabajo que realizan dos trabajadores en las mismas condiciones y con el mismo objetivo cuando estos logran igual el resultado.</li> <li>- El reflejo de la discriminación del trabajador en el pago; la discriminación que puede tener el empleador con sus trabajadores que a pesar de sus trabajadores realizan las mismas funciones, con las mismas condiciones y tiene los mismos resultados, se refleja en su pago, cuando a uno le paga más que al otro.</li> </ul>
<b>Conclusión</b>	Se puede concluir en que el reflejo de la discriminación que puede tener el empleador con uno o más de sus trabajadores se ve en el pago que realiza a sus trabajadores. Cuando a uno le paga más que al otro a pesar de que realizan lo mismo, en las mismas condiciones y obtienen la misma productividad.

**Anexo 3. Evidencia de similitud**

ANÁLISIS DE LA  
DISCRIMINACIÓN SALARIAL  
POR GÉNERO Y EL DERECHO  
A LA IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES EN EL  
MARCO DE LA LEY 30709 –  
2020

*por* Juan Julio Rebaza Salinas Et Al

---

**Fecha de entrega:** 11-sep-2020 08:51a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 1384544161

**Nombre del archivo:** IGUALDAD\_DE\_OPORTUNIDADES\_EN\_EL\_MARCO\_DE\_LA\_LEY\_30709\_2020.docx  
(1.54M)

**Total de palabras:** 12811

**Total de caracteres:** 70590

## ANÁLISIS DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO Y EL DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MARCO DE LA LEY 30709 – 2020

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>12%</b>	<b>12%</b>	<b>2%</b>	<b>5%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>pirhua.udep.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>2</b>	<b>tc.gob.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Peruana de Ciencias e Informatica</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>lpderecho.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.ulima.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.uap.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>www.oit.org.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>portalfio.org</b>	

	Fuente de Internet	<1 %
9	<a href="http://repositorio.ulasamericas.edu.pe">repositorio.ulasamericas.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
10	<a href="http://actualidadlegal.institutopacifico.com.pe">actualidadlegal.institutopacifico.com.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
11	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
13	<a href="http://tesis.pucp.edu.pe">tesis.pucp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
14	<a href="http://repositorio.uss.edu.pe">repositorio.uss.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
15	<a href="http://dspace.unitru.edu.pe">dspace.unitru.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
16	<a href="http://freddyhernandezrengifo.blogspot.com">freddyhernandezrengifo.blogspot.com</a> Fuente de Internet	<1 %
17	<a href="http://www.sme.gov.ar">www.sme.gov.ar</a> Fuente de Internet	<1 %
18	<a href="http://dspace.utpl.edu.ec">dspace.utpl.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %



## Anexo 4. Autorización de publicación



### FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

#### 1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: REBAZA SALINAS JUAN JULIO  
 DNI: 80458957 Correo electrónico: jribaza@copiroam.com.  
 Domicilio: AV. SAN BORJA NORTE 629 DPTO 203 - SAN BORJA - LIMA  
 Teléfono fijo: 014026811 Teléfono celular: 914004223

#### 2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO Ó TESIS

Facultad/Escuela: FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller ( ) Tesis (X)

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

ANÁLISIS DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR  
GÉNERO Y EL DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES  
EN EL MARCO DE LA LEY 30709-2020

#### 3.- OBTENER:

Bachiller ( ) Título (X) Mg. ( ) Dr. ( ) PhD. ( )

#### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):

(X) Sí, autorizo el depósito y publicación total.  
 ( ) No, autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los  
09 días del mes de FEBRERO de 2021.

  
 Firma





**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN  
DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS  
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI**

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: EBUILUZ RODRIGUEZ SHIRLEY KATIANA  
 DNI: 09541961 Correo electrónico: shirleykr@hotmail.com,  
 Domicilio: CALLE MIGUEL ANGEN 351 SAN BORJA - LIMA  
 Teléfono fijo: 01-2267829 Teléfono celular: 975463500

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO Ó TESIS

Facultad/Escuela: FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller ( ) Tesis (X)

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

ANALISIS DE LA DISCRIMINACION SALARIAL POR  
GENERO Y EL DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES  
EN EL MARCO DE LA LEY 30709-2020

3.- OBTENER:

Bachiller ( ) Título (X) Mg. ( ) Dr. ( ) PhD. ( )

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):

(X) Sí, autorizo el depósito y publicación total.

( ) No, autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los 09 días del mes de FEBRERO de 2021.

Firma

