

## **APUNTES SOBRE EL DERECHO A LA IGUALDAD SALARIAL EN EL PERÚ**

GABRIELA SALAS ZUÑIGA\*

### **I. INTRODUCCIÓN**

En los últimos años, la igualdad de género se ha convertido en un tema de discusión recurrente en diferentes ámbitos. En efecto, tanto el ámbito político como en el laboral, el concepto "igualdad de género" ha pasado a ser un tópico controvertido, con detractores -quienes se oponen hasta a la utilización del término- y con defensores.

En el ámbito del derecho del trabajo, la discusión sobre la igualdad de género se ha centrado en dos puntos específicos: (i) la eliminación de la brecha salarial por género; y (ii) la prevención y sanción del hostigamiento sexual, sin perjuicio de que existen muchos otros temas que también resulta necesario sean examinados bajo una perspectiva de género.

Este artículo tiene por objeto discutir sobre la reciente legislación sobre igualdad remunerativa desde una perspectiva constitucional, a efectos de responder si era necesario que el Estado promulgue una norma de este tipo o si, por el contrario, su promulgación afecta el derecho a la igualdad de los trabajadores.

### **II. ¿QUÉ ES LA BRECHA SALARIAL POR GENERO?**

Antes de analizar la Ley de Igualdad Salarial y su reglamento, conviene tener claro a qué nos referimos cuando hablamos de "brecha salarial por género".

No existe una definición única del término "brecha salarial por género"<sup>1</sup>, lo cual dificulta el inicio de cualquier discusión serio sobre la materia. Por experiencia propia, la

---

\* Abogada por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Asociada en el Estudio Ehecopar asociado a Baker Mackenzie

<sup>1</sup> De acuerdo a la Unión Europea, la brecha salarial por género hace referencia a la diferencia promedio entre el salario bruto por horas de hombres y mujeres. Por su parte la OCDE, define la brecha salarial por género como la diferencia entre la remuneración media masculina y femenina dividido entre la remuneración media masculina.

manera más fácil de explicar el alcance de este término es a través de su finalidad.

La finalidad del indicador brecha salarial por género es comparar el ingreso promedio de hombres y mujeres asalariados. En ese sentido el porcentaje que arroja este indicador tiene por objeto evidenciar la distancia entre el ingreso promedio que perciben las mujeres y el que perciben los hombres tomando como referencia el de estos últimos.

Ahora bien, teniendo en cuenta su finalidad, es importante recalcar que esta distancia entre ingresos de hombres y mujeres puede ser calculadas tomando en cuenta diferentes variables y métodos. Dependiendo de las variables utilizadas, son dos los indicadores predominantemente utilizados cuando hablamos de brecha salarial: (i) la brecha salarial por género sin ajustar y (ii) la brecha salarial por género ajustada.

Se denomina brecha salarial sin ajustar a la distancia entre ingresos calculada únicamente tomando en cuenta la variable sexo y población asalariada<sup>2</sup>. Por su parte la brecha salarial ajustada, incluye variables más específicas como el tipo de actividad o servicio prestado por hombres y mujeres, el tipo de contrato de trabajo así como la jornada, y el sector<sup>3</sup>.

Las preguntas que muchas personas se hacen al escuchar por primera vez sobre estos dos indicadores son: ¿Cuál es la más exacta? ¿Cuál debe utilizarse al momento de discutir sobre la desigualdad por género en el ámbito laboral? La respuesta a esta dos preguntas es depende.

En efecto, el primer indicador, brecha salarial por género sin ajustar da cuenta en términos amplios de la desigualdad por género en el ámbito laboral. Evidencia, pues, que la población femenina asalariada percibe, en promedio, menores ingresos que la masculina empleada. Adviértase que este indicador no solo da cuenta de supuestos de discriminación salarial, sino de la existencia de diferentes fenómenos que impiden que hombres y mujeres se incorporen de igual manera al mundo laboral o que se desarrollen en igualdad de condiciones. Así pues, este indicador es clave para el análisis de fenómenos como, el confinamiento de la mujer en el mundo del trabajo informal<sup>4</sup>, así como el techo de cristal<sup>5</sup> y la segregación horizontal.

---

<sup>2</sup> Alonso, Patricia. "*La Brecha Salarial: tendencias y explicaciones*". Consulta 28 de septiembre en <<http://ctxt.es/es/20180328/Politica/18747/Brecha-salarial-tendencias-explicacion-estudio.htm>>

<sup>3</sup> *Ibidem*.

<sup>4</sup> El 75.1% de las mujeres asalariadas pertenece al sector laboral informal, con lo cual no les resulta aplicable la legislación laboral en general y no tienen acceso al pago de beneficios sociales, a la seguridad social, y a la protección contra el despido, entre otros. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Cuadro 6.14. PERÚ: Tasa de informalidad de mujeres y hombres, según ámbito geográfico. Revisado el 28 de junio de 2018 en <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/brechas-de-genero-7913/>

<sup>5</sup> Se denomina **segregación vertical** en el trabajo a las dificultades que tienen los trabajadores para poder desarrollarse y escalar posiciones profesionales dentro de una estructura empresarial o jerárquicos. Las mujeres son las más frecuentemente afectadas por la segregación vertical en el trabajo debido, entre otras razones, a las condiciones laborales que las afectan.

## VII CONGRESO NACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Por su parte el segundo indicador, brecha salarial por género ajustada, busca brindar luces sobre los ingresos que perciben las mujeres y hombres, con características y en situaciones similares. Por ejemplo, bajo este índice se podría comparar el salario de hombres y mujeres que realizan un trabajo de igual valor o que trabajan en un mismo sector, o que cuentan con el mismo perfil académico. Este indicador, pues, busca medir la distancia entre ingresos de poblaciones con mayores semejanzas y hasta nos permite contar con data aun frente a fenómenos como la segregación horizontal<sup>6</sup>. Como se advierte que cada uno de estos indicadores en realidad busca medir la distancia entre los ingresos de hombres y mujeres asalariados en diferentes ámbitos y condiciones.

En el mundo, la brecha salarial por género ajustada tiende a ser menor que la brecha salarial por género sin ajustar<sup>7</sup>, situación que ha sido aprovechada para desestimar cualquier reivindicación relacionada con la igualdad salarial. En efecto, bajo el argumento de que en realidad la "verdadera brecha de género" es la evidenciada bajo el indicador "brecha de género ajustada", se ha tratado de deslegitimar la lucha por salarios justos bajo el entendido de que la brecha salarial no ajustada responde a las propias elecciones de las mujeres, lo cual dista a todas luces de ser cierto.

Las personas que postulan sin más que es elección de las mujeres estudiar carreras menos "rentables", o dejar de capacitarse, o tomar trabajos con una menor jornada, o parar sus carreras profesionales a efectos de dedicarse temporalmente al cuidado de terceros, parecen ignorar que todas estas decisiones están condicionadas por estereotipos de género y una repartición desigual de las labores de cuidado. Lo cual da cuenta de un obstáculo igual de grave que la discriminación para el acceso y ejercicio del derecho al trabajo en situación de igualdad de hombres y mujeres.

En ese sentido, reiteramos la idea es darle un justo valor a cada uno de los indicadores analizados y comprender el alcances de cada uno de ellos de tal forma que puedan implementarse medidas idóneas para garantizar el derecho a la igualdad material de hombres y mujeres en el ámbito laboral.

### III. LA BRECHA SALARIAL POR GÉNERO EN EL PERÚ Y SUS CAUSAS

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo, la brecha salarial por género (sin ajustar) promedio en el mundo es del 23%<sup>8</sup>. Sin embargo, cuando uno revisa la información estadística de diferentes países encuentra que la brecha salarial por

---

<sup>6</sup> El término **segregación horizontal** en el trabajo hace referencia a las dificultades a las que tienen hacer frente los y las trabajadoras a efectos de acceder a determinadas profesiones u ocupaciones fuertemente masculinizadas o feminizadas.

<sup>7</sup> Rush, Cassidy. "Gender Pay Gap Is Real And This Proves It". Consulta 28 de septiembre en <<https://www.elitedaily.com/women/everything-need-know-gender-pay-gap/1645825>>.

<sup>8</sup> Organización Internacional del Trabajo. "Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016". Consultado el 21 de septiembre de 2018 en <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms\\_483214.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_483214.pdf)>.

género varía ampliamente. Por ejemplo, entre los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), hay países con una diferencia menor al 5% como Costa Rica o Luxemburgo y otros con hasta el 34.6%, como Corea del Sur<sup>9</sup>.

En el Perú, la brecha salarial por género sin ajustar es del 29%, lo cual significa que, estamos 15.1 puntos porcentuales encima del promedio de brecha salarial de los países de la OCDE<sup>10</sup>. Por su parte, de acuerdo a estimaciones de la OIT, a falta de datos más actuales, al 2016, la brecha salarial ajustada en el Perú era del 17.5%<sup>11</sup>.

De la información detallada se observa que los ingresos promedios de hombres y mujeres varían ampliamente, aun en situación en las que se compara a población femenina y masculina con cualidades y situaciones similares. En ese sentido, resulta evidente que estamos frente a un problema que trasciende las características de las poblaciones analizadas.

En efecto, la brecha salarial por género se mantiene sin perjuicio del sector en el que se desempeñen las mujeres<sup>12</sup>, o de la posición que lleguen a ocupar al interior de su entidad empleadora<sup>13</sup>, sea que dicha entidad pertenezca al ámbito privado o público<sup>14</sup>.

Respecto a las causas de la brecha salarial se ha escrito mucho. Sin embargo, quizás, la aproximación más conocida y extendida es la propuesta por los economistas de Chicago, para quienes, el hecho de que las mujeres perciban menores ingresos a los de los hombre obedece a una explicación simple: las mujeres son menos productivas a lo largo de su vida laboral que los hombres, con lo cual merecen recibir una menor paga. Es más ellos agregan que, en la medida que las mujeres siempre se toman periodos sabáticos para dedicarse a su familia e hijos, para ellas no resultaba racional invertir tanto en su formación en comparación con los hombres<sup>15</sup>. En ese sentido, para la escuela de Chicago, la brecha salarial por género únicamente responde a consideraciones objetivas como el desigual nivel de educación y productividad entre hombres y mujeres.

Sin embargo, ¿esta aproximación a la brecha salarial por género se condice con la realidad? Si esta aproximación es, en efecto, cierta, ¿eso significa que las mujeres que deciden no tomarse un periodo sabático e invierten tanto o mayor esfuerzo en su

<sup>9</sup>OECD. "Gender Wage Gap data" Consultado el 25 de septiembre de 2018 en <http://www.oecd.org/gender/data/gender-wage-gap.htm>

<sup>10</sup>Brecha salarial por género en países del OCDE. Revisado el 21 de junio de 2018 en <http://capitalhumano.emol.com/11194/ranking-brecha-salarial-genero-paises-ocde/>

<sup>11</sup>Organización Internacional del Trabajo. "La Brecha Salarial en América Latina: Estimaciones para cuatro Países (Costa Rica, México, Perú Y Uruguay)". Ginebra: 2018. p. 14.

<sup>12</sup> Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. "Guía que contiene las pautas referenciales que pueden ser utilizadas por la entidad empleadora para evaluar puestos de trabajo y definir el cuadro de categoría y funciones". Lima: 2018. p. 9.

<sup>13</sup> Ídem. p. 10.

<sup>14</sup> Ídem. p. 8.

<sup>15</sup> Marcal, Katrine. "¿Quién le hacía la cena a Adam Smith? Una historia de las mujeres y la economía". Barcelona: Penguin Random House Group Editorial, 2016. p. 43.

formación académica que los hombres no se ven afectadas por la brecha salarial por género?

Para responder esta pregunta es necesario revisar la información estadística. De acuerdo a la OIT, la brecha salarial por género persiste sin perjuicio del nivel educativo de las mujeres<sup>16</sup>. En esa misma línea, la brecha salarial se mantiene incluso en el caso de mujeres que no se dedican al cuidado de terceros<sup>17</sup>. En ese sentido, se advierte que ninguna de estas dos variables explica por sí sola la brecha salarial. Es innegable que inciden en la brecha, pero no son, como afirman los teóricos de la escuela de Chicago las causas objetivas, únicas y directas de la brecha salarial por género.

Teniendo en cuenta lo expuesto, corresponde preguntarse, pues, ¿cuál es la causa de este fenómeno? No existe una única respuesta a esta pregunta, y es que antes que una causa exclusiva, existen un cúmulo de razones que explican la brecha salarial por género. En el caso peruano, considero que este problema obedece a las siguientes causas específicas:

- a. Discriminación salarial: El empleador decide otorgar un salario mayor a un trabajador que realiza un trabajo idéntico o sustancialmente igual al de una trabajadora debido a su sexo. Cabe resaltar que dentro de esta causa, no solo se encuentran los casos de discriminación directa como el descrito, sino también los supuestos de discriminación indirecta, en donde el empleador adopta una medida supuestamente neutral, con un impacto perjudicial solo para a un grupo particular.
- b. Negociación individual de las remuneraciones y falta de política salariales: En el sistema de relaciones laborales peruano, la remuneración es un tema que se negocia al inicio de la relación laboral. No son pocos los casos donde, a pesar de que se ha presupuestado un monto determinado para la remuneración de un puesto de trabajo específico, si en la negociaciones el candidato propone una cifra menor a la presupuestada, la empresa contratará al candidato otorgándole el monto menor.

Debido a los diferentes procesos de socialización a los que son sometidas las mujeres, estas tienden a obtener peores resultados que los hombres al momento de negociar sus salarios<sup>18</sup>.

- c. Incorrecta categorización de puestos: Muchas veces los empleadores no valoran adecuadamente los puestos de trabajo al interior de las empresas, con lo cual personal que realiza labores sustancialmente iguales reciben salarios diferentes. Es usual que los puestos ocupados en mayor grado por las mujeres tiendan a ser subvalorados, lo cual trae como consecuencia directa el otorgamiento de una menor remuneración.

---

<sup>16</sup> OIT. Op. cit. 9.

<sup>17</sup> Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Op. cit. p. 4.

<sup>18</sup> Sanchez-Juarez, Anna. "Las mujeres negocian las subidas de sueldo con menor éxito que los hombres". Consultado el 15 de septiembre de 2018 en <<https://www.uoc.edu/portal/es/news/actualitat/2018/185-mujeres-salario.html>>.

- d. Denominación del mismo trabajo con títulos diferentes dependiendo del sexo de la persona que lo ocupe: Normalmente, los trabajos designados con nombres femeninos son menos pagados que los designados con nombres masculinos<sup>19</sup>.
- e. Segregación vertical y horizontal: Debido a estos dos fenómenos las mujeres tienden a prestar servicios en sectores considerados menos rentables. Asimismo, sin perjuicio del sector donde se desarrollen, la gran mayoría de las mujeres no llega a ocupar puestos gerenciales. Actualmente, hay una marcada sub-representación de mujeres en puestos de decisión<sup>20</sup>.
- f. Mayor número de mujeres contratadas a tiempo parcial: Debido a la asignación diferenciada del trabajo doméstico no remunerado entre hombres y mujeres, las trabajadoras se ven obligadas a aceptar esquemas de contratación con jornadas más flexibles, los cuales son remunerados en menor medida que los esquemas de trabajo a tiempo completo.
- g. Penalización de la maternidad: La maternidad incide en la determinación de salarios de manera negativa. Los empleadores no solo consideran la maternidad como pasivo, sino que las mujeres tienden a recortar sus jornadas o su participación en determinadas posiciones a efectos de conciliar su vida laboral y personal, lo cual no sucede con los trabajadores hombres, para quienes la paternidad no supone, en la mayoría de casos, algún cambio sustancial en su vida laboral.

La eliminación de la brecha salarial por género debe ser sin duda un tema de atención prioritaria, no solo por sus implicancias económicas<sup>21</sup>, sino porque dicho fenómeno importa una afectación sistemática al derecho de las trabajadoras. En efecto, la brecha salarial supone una afectación al derecho a la igualdad salarial de las trabajadoras, el cual debe ser solucionado.

Dada la gran cantidad de causas que dan origen a la brecha salarial, encontrar medidas idóneas para lograr su eliminación resulta en suma complicado. Aunado a ello, habría que agregar que el tema se torna aun más complicado si, como paso previo, se deben gastar esfuerzos en tratar de convencer a terceros sobre la existencia de este problema, pues aun hoy, a pesar de la gran cantidad de información estadística que la sustenta, hay quienes consideran que la brecha salarial por género es un mito<sup>22</sup>.

#### **IV. EL DERECHO A LA IGUALDAD SALARIAL**

No puede iniciarse un análisis respecto a igualdad salarial sin hacer referencia al derecho a la igualdad y no discriminación. El referido derecho no solo ha sido objeto de

---

<sup>19</sup> Organización Internacional del Trabajo. "Igualdad Salarial: guía introductoria". Ginebra: 2013. p. 23.

<sup>20</sup> Op. Cit. p. 10.

<sup>21</sup> De acuerdo al Banco Mundial, el mundo pierde riquezas por US\$ 160 mil millones, en términos de capital humano, debido a fenómenos como la brecha salarial. Revisado el 30 de septiembre de 2018 en <https://elcomercio.pe/economia/mundo/brecha-salarial-genera-perdidas-us-160-000-mls-noticia-523878>.

<sup>22</sup> Barceló Larran, Diego. El Mito de la Brecha Salarial. Revisado el 29 de junio de 2018 en <https://www.libremercado.com/2017-12-16/diego-barcelo-larran-el-mito-de-la-brecha-salarial-83909/>

diversos tratados internacionales, sino que es uno de los principios rectores del ordenamiento jurídico peruano<sup>23</sup>.

Respecto al contenido de este derecho, el Tribunal Constitucional ha resaltado que el derecho a la igualdad importa dos vertientes: la primera, denominada igualdad formal; y la segunda, igualdad sustantiva o material. Al respecto, Carmona Cuenca señala que la primera de ellos —la igualdad formal— constituye un postulado fundamental del Estado liberal de Derecho el cual importa la garantía de la paridad de trato en la legislación y en la aplicación del Derecho. Por su parte, el principio de igualdad material es producto de la reinterpretación de la igualdad formal en el Estado social de Derecho que, teniendo en cuenta la posición social real en que se encuentran los ciudadanos, tiende a buscar y garantizar la equiparación real y efectiva de los mismos<sup>24</sup>.

Teniendo en cuenta la dicotomía entre igualdad formal y material, resulta posible comprender que este derecho fundamental no importa para el Estado solo la obligación de legislar sin tener en cuenta consideraciones discriminatorias o prohibidas, sino que importa también la obligación de implementar medidas idóneas para asegurar la eliminación de cualquier situación de desigualdad, en tanto suponen un obstáculo al ejercicio de los derechos fundamentales de las personas. Precisamente, es en este marco que se inscribe el principio "*tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales*".

En relación a este principio en particular, el Tribunal Constitucional ha dispuesto lo siguiente:

“el derecho de igualdad supone no sólo una exigencia negativa, es decir la abstención de tratos discriminatorios; sino, además, una exigencia positiva por parte del Estado, que se inicia con el reconocimiento de la insuficiencia de los mandatos prohibitivos de discriminación y la necesidad de equiparar situaciones, per se, desiguales. Tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales, pues, no se traduce en el derecho a ser objeto del mismo trato, con independencia del contexto o la circunstancias en las que un sujeto se encuentre, sino a que se realice un tratamiento

---

<sup>23</sup> A nivel internacional, el referido derecho ha sido recogido por el artículo 2° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. De manera complementaria, el artículo 7 de la mencionada Declaración dispone que todos tienen derecho a la igualdad ante la ley y a ser protegido contra cualquier acto discriminatorio. De manera análoga, en el sistema americano de protección de los Derechos Humanos, el artículo 2° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derecho Económicos y Culturales, Protocolo de San Salvador, reconoce el derecho a la igualdad y no discriminación. Por su parte, en el ámbito nacional, este derecho fundamental ha sido recogido por el numeral 2 del artículo 2° de la Constitución. Ello, sin perjuicio de las diversas normas sobre igualdad y no discriminación.

<sup>24</sup> CARMONA CUENCA, Encarnación. “El Principio de Igualdad material en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional”. En *Revista de Estudios Políticos (Nueva Época)* Núm. S4. Abril-Junio 1994. p. 265.

diferenciado si es que dos sujetos no se encuentran en una situación igual<sup>25</sup>”

De lo expuesto se desprende que, a criterio del Tribunal Constitucional, el Estado debe ser capaz de identificar a los diferentes grupos históricamente segregados y de implementar medidas idóneas para lograr que dichos grupos logren superar la situación de desigualdad en la que se encuentran inmersos a efectos de que puedan ejercer sus derechos en las mismas condiciones que el resto de personas, sin perjuicio de que estas medidas supongan el otorgamiento de un trato diferenciado.

Ahora, bien, como respuesta a la situación de desigualdad que viven las mujeres en el ámbito laboral, específicamente respecto a su paga en comparación a sus compañeros hombres, es que, a nivel internacional, se ha reconocido el derecho a la igualdad salarial.

Son tres los tratados que reconocen este derecho fundamental, conforme se muestra a continuación:

- a. El Protocolo de San Salvador: el artículo 7° de este tratado, sobre condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, reconoce el derecho de los trabajadores a un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción.
- b. El Convenio 100 de la OIT, sobre igualdad de remuneración: a nivel internacional este tratado es un referente en materia de igualdad salarial. Este convenio reconoce el derecho de los trabajadores a percibir un salario igual por la realización de labores de igual valor no solo labores idénticas, lo cual, supuso un gran avance, teniendo en cuenta la fecha de entrada en vigencia de este tratado<sup>26</sup>.
- c. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer: el inciso d) del artículo 11° de esta Convención establece la obligación de los Estados de implementar medidas idóneas a efectos de garantizar el derecho a una remuneración igual, con respecto a un trabajo de igual valor, además del derecho a ser tratado igual en el empleo, y durante la evaluación de su labores.

Cabe advertir que si bien estos tratados hacen referencia al derecho a la igualdad salarial, lo cierto es que estos tienen diferentes alcances. Así, pues, mientras el primero de ellos habla del derecho de los trabajadores a obtener un salario por trabajos iguales, los dos restantes reconocen el derecho a recibir una misma remuneración por trabajos de igual valor. La diferencia no es sutil, ni poco relevante para efectos de la determinación del contenido de este derecho.

En efecto, en el caso del Pacto de San Salvador, el supuesto tutelado es la disparidad de sueldos entre trabajadores que realizan labores idénticas. Vale decir, que ocupan el mismo puesto y realizan las mismas labores. Este supuesto de análisis, a todas

---

<sup>25</sup> Tribunal Constitucional del Perú. Sentencia recaída en el Exp. N° 00606-2004-PA/TC, párr. 11

<sup>26</sup> Este tratado entró en vigencia el 23 de mayo de 1953.



lucen, resulta pacífico pues nadie, hoy, podría cuestionar la validez de un tratado que tiene por objeto que dos trabajadores que realizan labores iguales cobren el mismo sueldo.

Precisamente, en esa línea, la judicatura peruana ha reconocido el derecho de los trabajadores que realizan labores idénticas a solicitar el pago de una remuneración igual mediante la interposición de demandas de homologación de remuneraciones. En estos casos, la discusión se centra en determinar si efectivamente el demandante realiza labores homólogas en relación a un par determinado, siendo que la demanda será declarada infundada en el supuesto de que no logre acreditar ello o se verifique que la diferencia en el salario responde a una consideración objetiva

Sobre el particular cabe tener en consideración lo señalado en la Casación N° **208-2005, Pasco**, en la cual la Corte Suprema estableció los criterios que deberán ser evaluados a efectos de determinar si corresponde declarar fundada una demanda de homologación de salarios:

- "i) La procedencia del demandante y del homólogo propuesto, con el cual se realizan las comparaciones;
- ii) La categoría o nivel ocupacional al que pertenece el homólogo propuesto y el demandante;
- iii) La antigüedad laboral en la empresa,
- iv) Las labores realizadas por el demandante y el homólogo propuesto;
- v) Una correcta diferenciación disgregada entre los conceptos remunerativos que se perciben en el caso del demandante y el homólogo propuesto; entre otros que se puedan considerar necesarios y razonables"<sup>27</sup>.

Como se observa, la lista de criterios señalados por la Corte Suprema de Justicia busca brindar mayores elementos a los magistrados a efectos de poder determinar si corresponde la homologación requerida.

En esa misma línea, la Corte Suprema de Justicia ha concluido en más de una casación, que las diferencias remunerativas entre un trabajador demandante y un homólogo, que se base en los siguientes factores objetivos de diferenciación: i) empresa proveniente, ii) trayectoria laboral, iii) funciones realizadas, iv) antigüedad en el cargo y fecha de ingreso, v) nivel académico alcanzado y capacitación profesional, vi) responsabilidad atribuida, vii) experiencia y bagaje profesional no

---

<sup>27</sup> **Casación Laboral N° 208-2005, Pasco**, de fecha 12 de diciembre del 2005, publicada en el Diario Oficial El Peruano, el 31 de julio del 2006. En la parte resolutive de esta casación, se ha establecido que la publicación de la misma constituye precedente de observancia obligatoria en el modo y forma de ley.

constituyen un acto discriminatorio en la medida que suponen criterios objetivos de diferenciación salarial<sup>28</sup>.

Sin perjuicio de lo expuesto, cabe preguntarse si el supuesto tutelado por el Pacto de San Salvador resulta suficiente como para eliminar la brecha salarial por género. La respuesta a esta pregunta es, evidentemente, negativa. El supuesto tutelado por el Pacto de San Salvador resulta insuficiente frente a fenómenos como la segregación horizontal, en virtud del cual hombres y mujeres tienden a ser confinados a diferentes ocupaciones según las características atribuidas a su género.

En efecto, el Pacto de San Salvador solo garantizaría el derecho a la igualdad salarial de las mujeres siempre que estas puedan encontrar un homólogo varón. Sin embargo, debido a la segregación horizontal las posibilidades de que encuentren uno, son limitadas, si se tiene en cuenta que son menores los casos donde hombres y mujeres prestan servicios en las mismas ocupaciones.

Precisamente, a efectos de hacer frente a esta dificultad, es que el Convenio 100 de la OIT y el Convenio sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer no han reconocido como parámetro de comparación la realización de trabajos de igual valor, y no así de labores idénticas. Pero, ¿Qué se debe entender por igual valor? ¿cómo se determina si dos o más puestos son de igual valor?

Deberá considerarse que dos o más trabajos son de igual valor siempre que el grado de responsabilidad, conocimiento, o en general, los requisitos para su realización sean equivalentes, ello, sin perjuicio de que, en apariencia resultan diferentes,

Ahora, en relación a los mecanismos de valoración, debe señalarse que si bien ninguno de los tratados analizados en este trabajo establece un mecanismo de valoración de puestos determinado, lo cierto es que, actualmente, existen varios mecanismos de valoración de puestos, entre los que se destacan: (i) valoración de puntos por factores; (ii) método de jerarquización; (iii) método de clasificación; entre otros.

De lo expuesto se concluye que si bien los tres tratados analizados reconocen el derecho a la igualdad salarial, el ámbito de protección reconocido en cada uno de ellos no es el mismo, conforme se muestra a continuación:

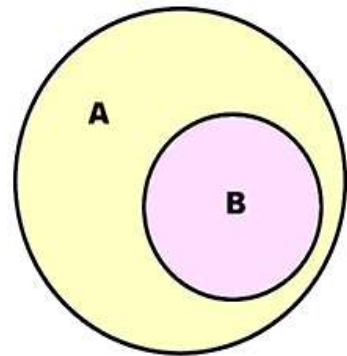
---

<sup>28</sup> Casación Laboral. N° 16927-2013, Lima; Casación N° 3159-2010, Junín; y Casación N° 3164-2010, Junín.

**Cuadro N° 1**

A: Convenio N° 100 OIT y el Convenio sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer: Protección de derecho a la igualdad salarial ante labores idénticas o sustancialmente iguales.

B: Pacto de San Salvador: Reconoce derecho a igualdad salarial en caso de trabajos idénticos.



En ese sentido, se concluye que el Pacto de San Salvador únicamente protege solo una de las fases que componen el contenido del derecho a la Igualdad salarial.

Sin perjuicio de lo comentado, un punto adicional a analizar es el referido a lo que debe entenderse por remuneración para efectos del ejercicio de este derecho. ¿es acaso que este derecho únicamente protege la remuneración mensual de los trabajadores? o ¿se extiende respecto de todo los ingresos del trabajador?

El Convenio sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer no contiene ninguna disposición que permita resolver estas preguntas. Sin embargo, el Convenio 100 de la OIT sí brinda respuestas sobre el particular. Efectivamente, el referido tratado acoge una visión más amplia sobre lo que debe calificar como remuneración y dispone que bajo este derecho no solo está protegida la remuneración mensual sino toda ventaja patrimonial otorgada como contraprestación por sus servicios, sin perjuicio de que esta sea en especie o efectivo.

Esta visión más amplia sobre lo que califica como remuneración otorga un ámbito de protección mayor que se extiende a los esquemas remunerativos compuestos no solo por un básico mensual, sino a aquellos que comprenden salarios variables, RSU's, Stock options, entre otros beneficios, lo cual a todas luces resulta un enfoque adecuado a efectos de hacer frente a la desigualdad salarial por género, en la medida que la mayoría de diferencias salariales tienden a presentarse en los beneficios adicionales al básico que se incluyen en los paquetes de compensación de los trabajadores<sup>29</sup>.

---

29 Guibourg, Clara. "Gender pay gap: Six things we've learnt". Consultado el 30 de septiembre de 2018 en <https://www.bbc.com/news/business-43668187>

## V. ¿ERA NECESARIA LA PROMULGACIÓN DE UNA LEY SOBRE LA IGUALDAD SALARIAL?

Teniendo en cuenta que el Estado Peruano ha suscrito todos y cada uno de los tratados analizados en el punto anterior, esto es el Pacto de San Salvador, el Convenio OIT N° 100 y el Convenio sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, y que de conformidad con el artículo 55° de la Constitución, estos tratados forman parte del ordenamiento peruano sin necesidad de que se promulgue ninguna norma legal para ello, conviene preguntarse si era necesario que, a nivel nacional, fuera promulgado un marco legislativo sobre igualdad salarial<sup>30</sup>.

A efectos de responder esta interrogante es preciso recordar que, el artículo 4° del Convenio sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer ha establecido que es obligación de los Estados implementar medidas temporales dirigidas a la a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer. En ese sentido, no se espera que los Estados mantengan una posición abstencionista frente a la brecha salarial por género sino que, todo lo contrario, generen las condiciones necesarias para superar cualquier situación de desigualdad detectada.

Precisamente, en esa línea el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en materia de igualdad salarial, aprobó la Recomendación N° 13, sobre igualdad salarial, en donde se incluyó dentro de la nómina de posibles mecanismos especiales a efectos de garantizar el derecho a la igualdad salarial las siguientes medidas:

- a. Ratificación del Convenio N° 100 de la OIT
- b. Implementar medidas destinadas a estudiar, fomentar y adoptar sistemas de evaluación del trabajo sobre la base de criterios neutrales en cuanto al sexo, que faciliten la comparación del valor de los trabajos de distinta índole.
- c. Creación de mecanismos que aseguren la aplicación y fomenten la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor.

En ese sentido, las posiciones que apuestan por la eliminación de la brecha salarial a partir de la desregulación del mercado, no solo resultan inadecuadas para la superación de este fenómeno, sino también incompatibles con las obligaciones del Estado peruano a nivel internacional en materia de lucha contra la discriminación de la mujer.

Si bien, entre las medidas recogidas por la Recomendación N° 13 no se sugiere la promulgación de una ley de igualdad salarial, consideramos que en el caso peruano, la promulgación de una norma de este tipo se condice con la exigencia contenida en el artículo 4° del Convenio sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. Ello en la medida que esta nueva ley y su reglamento establecen medidas

---

30 Sobre el particular, cabe recordar que en diciembre del año pasado, se promulgó la ley de Igualdad Salarial, Ley N° 30709 y, en marzo de este año, se ha promulgado su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2018-TR.

específicas a efectos de reducir la arbitrariedad en la determinación de los esquemas salariales, y, por consiguiente, reducir la brecha salarial por género. A continuación comentaremos estas medidas:

– **Elaborar cuadros de puestos al interior de la empresa**

De acuerdo a la Ley de Igualdad salarial, los empleadores deberán valorizar las labores propias de cada puesto de trabajo. Ello con el objeto de elaborar categorías ocupacionales en las que se agrupen los puestos de trabajo que realizan labores de valor equivalente para el negocio, sin perjuicio de que las actividades no sean idénticas.

La Comisión de Expertos de la OIT ha subrayado la importancia de la valorización de los puesto de trabajo y advertido la relación entre la valorización de puestos y el parámetro de evaluación "igual valor". Expresamente ha señalado:

"El concepto de «igual valor» requiere un método de medición y comparación del valor relativo de los distintos empleos. Se debe proceder a un examen de las respectivas tareas cumplidas, que se llevará a cabo sobre la base de criterios absolutamente objetivos y no discriminatorios para evitar que la evaluación se vea condicionada por los prejuicios de género. Si bien en el Convenio no se establece ningún método específico para ese examen, en el artículo 3 se presupone el uso de técnicas adecuadas para la evaluación objetiva del empleo con miras a determinar su valor, mediante la comparación de factores tales como las calificaciones, el esfuerzo, las responsabilidades y las condiciones de trabajo"<sup>31</sup>.

Con base a lo expuesto por la OIT, resulta evidente que cuando la ley de Igualdad Remunerativa dispone la elaboración de categorías salariales que respondan al objeto de la ley, ello presupone la culminación de un proceso de valorización de puesto de trabajo, que permita implementar finalmente el principio de igual salario por trabajo de igual valor.

En esa misma línea, la OIT ha señalado en el documento "Promoción de la Igualdad Salarial por medio de la evaluación no sexista de empleos: Guía detallada" lo siguiente:

*"El logro de la igualdad salarial exige un proceso planificado y estructurado que a menudo recibe el nombre de programa de igualdad salarial y que abarca las siguientes etapas:*

---

<sup>31</sup> "Dar un rostro humano a la globalización, Estudio General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008, Informe III (Parte 1B)", Conferencia Internacional del Trabajo, 101ª Reunión, Ginebra, 2012. párrafo. 695.

- *La selección de los empleos con predominio de mujeres y con predominio de hombres que se van a comparar; .*
- *La elección del método de evaluación;*
- *La elaboración de instrumentos para acopiar datos sobre los empleos y la recolección de esos datos;*
- *El análisis de los resultados;*
- *La determinación del valor de los empleos; .*
- *El cálculo de las diferencias salariales entre empleos de igual valor,*
- *El pago de los ajustes para lograr la igualdad salarial.*

**Las primeras seis etapas representan un diagnóstico de la situación encaminada a constatar la presencia o ausencia de diferencias salariales entre empleos de igual valor; en el primer caso, se pasará a la séptima etapa, es decir al pago de los ajustes; en el segundo, no se deberá hacer ningún ajuste salarial**<sup>32</sup>.

Del apartado citado se desprende que es necesaria la valorización y categorización previa para determinar la existencia de disparidad salarial, y para la subsiguiente implementación de medidas de ajuste salarial.

Teniendo ello en cuenta, si bien la ley de igualdad salarial no recoge de manera expresa el principio de "igual salario por trabajo de igual valor" si lo recoge de manera tácita al disponer la obligación de categorizar los puestos de trabajo. Ello en la medida que son presupuestos para la implementación del principio de "igual salario por trabajo de igual valor".

Cabe resaltar que, la valoración y categorización de puestos son innecesarias en los casos de implementación de los esquemas en los que únicamente se busca la igualdad de salario por trabajos idénticos, por cuanto en esos casos solo debe analizarse la identidad de las labores realizadas y no el valor que encierran las actividades que realicen dos o más personas en diferentes puestos.

#### – **Elaborar una política remunerativa**

De manera adicional, la Ley de Igualdad Remunerativa y su Reglamento han establecido que los empleadores tienen la obligación de implementar una política remunerativa, la cual contenga los criterios sobre los cuales se elaborara los esquemas remunerativos vigentes en la empresa. Asimismo, en dicho documento, deberá incluirse

---

<sup>32</sup> Organización internacional del Trabajo. "Promoción de la Igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: Guía Detallada" p. 5.

## VII CONGRESO NACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

las causas objetivas en las que se podrán justificar diferencias salariales (capacitación, productividad, etc.).

La idea es que esta Política salarial y los cuadros de categorías ocupacionales guarden coherencia de tal forma que los esquemas salariales sean determinados sobre la base de consideraciones objetivas.

Ahora, respecto al contenido de estas políticas, cabe preguntarse si es necesario que este tipo de documentos contenga los salarios para cada puesto o las bandas salariales implementadas por la empresa, conforme recoge la Guía que contiene las pautas referenciales que pueden ser utilizadas por la entidad empleadora para evaluar puestos de trabajo y definir el cuadro de categoría y funciones, aprobada por el Ministerio de Trabajo mediante Resolución Ministerial N° 243-2018-TR.

Sobre el particular, cabe recordar que esta exigencia no ha sido contemplada en la Ley de Igualdad Salarial ni en su Reglamento, con lo que no es posible que el Ministerio de Trabajo exija a los empleadores, en virtud de esta guía, la inclusión de esta información en sus Políticas salariales. En ese sentido, resulta necesario ajustar la referida Guía de forma tal que guarde coherencia con el marco jurídico promulgado.

Sin perjuicio de ello, es importante apuntar que a efectos de asegurar el derecho de las trabajadoras a la igualdad salarial ello no es necesario y puede, incluso, afectar el derecho a la intimidad de los trabajadores, con lo cual, antes de implementar una medida de este tipo, convendría implementar medidas menos gravosas e igualmente idóneas, como la propia ley y reglamento disponen, referidas al otorgamiento de información respecto a los criterios de determinación de diferencias salariales.

### – **Informar a los trabajadores sobre política remunerativa**

La Ley de Igualdad Remunerativa también establece a los empleadores la obligación de informar a sus trabajadores sobre la política remunerativa. La ley no exige que se informe sobre montos, sino únicamente sobre los criterios contenidos en la política salarial que le fueran aplicables de acuerdo a su categoría ocupacional.

Como se observa la Ley de Igualdad Remunerativa y su Reglamento no solo reconocen el derecho a la igualdad salarial, sino que establecen medidas adecuadas y específicas para reducir la brecha salarial por género. En ese sentido, reiteramos, su promulgación en realidad no supone una afectación del derecho a la igualdad, sino más bien es una medida que busca garantizar dicho derecho en su fase material.

Sin perjuicio de lo expuesto, es importante advertir que la sola implementación de una ley en materia de igualdad remunerativa no solucionará de manera definitiva la problemática de la brecha salarial por género. En efecto, si bien esta nueva normativa

establece pasos adecuados para reducir esta brecha, lo cierto es que esta no podrá ser eliminada si no son atendidas las causas sociales subyacentes, vale decir, los estereotipos y roles de género.

Precisamente, conscientes de estas limitaciones el propio reglamento, ha establecido obligaciones complementarias tendientes a asegurar la igualdad de género al interior de las empresas. Estas medidas complementarias son:

– **En el acceso al empleo**

Las empresas no pueden solicitar a las postulantes a un puesto de trabajo que se realicen pruebas de embarazo. Sin embargo, sí deben cumplir con informar a las postulantes respecto a los riesgos que encierra el puesto para las personas gestantes y para el feto, a efectos de que la postulante determine si desea realizarse una prueba de embarazo. Si la trabajadora decidiese realizarse una prueba de embarazo, el posible empleador deberá ser quien asuma el costo de esta prueba.

En caso la prueba resulte positiva, dicho resultado no deberá afectar la decisión del a empresa de contratar a la postulante. En estos casos, el empleador deberá cumplir con tomar las medidas necesarias para que la trabajadora gestante y el feto no estén expuestos a situaciones que pongan en riesgo su salud e integridad.

– **En la gestión del centro de trabajo**

Los empleadores deberá garantizar un clima laboral basado en el respeto y la no discriminación, así como la compatibilidad de la vida personal, familiar y laboral. Asimismo, el reglamento ha establecido que los trabajadores tienen derecho a que el periodo vacacional ya cumplido y aun pendiente de goce se inicie a partir del día siguiente de vencida la licencia por paternidad, siempre que comunique oportunamente al empleador su decisión.

– **Al momento de la terminación del vínculo laboral**

Los empleadores se encuentran prohibidos de despedir o de no renovar el contrato de trabajo a plazo fijo de su personal debido a razones relacionadas con: (i) la maternidad; (ii) la lactancia; (iii) el embarazo. No obstante, los empleadores podrán no renovar el contrato de trabajo de dicho personal si se verifica que la causa objetiva de contratación ha desaparecido. Por ejemplo, si la trabajadora embarazada ha sido contratada para efectuar una suplencia y el trabajador suplido se reincorpora a su puesto de trabajo.

Sin embargo, aun con estas medidas complementarias, resulta necesario, a efectos de eliminar la brecha salarial por género, generar conciencia respecto a este problema y preocuparse por modificar patrones culturales sexistas.

## **VI. EXPERIENCIA COMPARADA EN MATERIA DE IGUALDAD SALARIAL**

A nivel internacional diversos países han implementado legislaciones en materia



de igualdad salarial, no solo con el objeto de reconocer dicho derecho sino de implementar medidas conducentes a eliminar la brecha salarial por género y garantizar el derecho a la igualdad material.

A continuación se comentará el marco normativo en materia de igualdad salarial de los siguientes países:

– Caso de Islandia<sup>33</sup>

Islandia cuenta con legislación en materia de igualdad salarial desde el año 1961. Sin embargo, recién en junio del año pasado, promulgaron una norma que establece que los empleadores deben someterse a la certificación de igualdad salarial utilizando una herramienta denominada "Equal Pay Standard", la cual es una aplicación desarrollada por los sindicatos de Islandia, la confederación de empresarios y los funcionarios del gobierno islandés. Se espera que los empleadores renueven su certificación de igualdad salarial cada tres años.

La ley entró en vigencia el 1 de enero de 2018 y los empleadores con 250 o más trabajadores tienen hasta el 31 de diciembre de 2018 a efectos de obtener la referida certificación.

Los empleadores que no se someten a la certificación se enfrentan a multas diarias. Aún no se ha decidido la cantidad de multas por día, pero de acuerdo con el Artículo 18 de la Ley de Igualdad de Estatus e Igualdad de Derechos de Mujeres y Hombres, las multas podrán llegar hasta las 50,000 coronas islandesas (equivalente a US\$ 475.00).

Como se observa, esta norma establece medidas específicas para garantizar el derecho a la igualdad salarial de las trabajadoras a través de una certificación elaborada de manera tripartita. La idea bajo este esquema de certificación tripartita, es mantener monitoreado los esquemas remunerativos vigentes al interior de la empresa de tal forma que no quepa espacio a arbitrariedades que pudieran generar situaciones de desigualdad.

Adicionalmente, como medidas complementarias, la legislación islandesa prevé las siguientes medidas: las empresas con 25 empleados o más ya están obligadas a tener un plan de igualdad de género; y los directorios de compañías con 50 o más empleados deben tener paridad de género.

---

<sup>33</sup> The Icelandic Women's Rights Association. "Looking for information about equal pay in Iceland? All about the Equal Pay Standard". Revisado el 17 de septiembre de 2018 en <http://kvenrettindafelag.is/2018/looking-for-information-about-equal-pay-in-iceland-all-about-the-equal-pay-standard/>

– Caso de Reino Unido<sup>34</sup>

En abril de 2017, el Gobierno promulgó un marco normativo que requiere que los empleadores con más de 250 trabajadores, informen a la Autoridad Laboral Administrativa sobre la brecha salarial al interior de las empresas, a efectos de adoptar medidas para superarla.

Las empresas tienen la obligación de brindar información detallada no solo sobre la remuneración básica mensual, sino sobre el pago de bonos, la presencia de las mujeres en cada cuartil salarial.

En este caso, se busca que, a través de la publicación de la información salarial general de la empresa, crear conciencia sobre la problemática de la igualdad salarial y presión social para que las grandes empresas reduzcan en cada entrega de información salarial el nivel de su brecha salarial.

– Caso de Suecia<sup>35</sup>

En enero de 2017, fue promulgada en Suecia una ley sobre igualdad salarial en virtud de la cual las empresas que empleen a más de 10 trabajadores tiene la obligación de conducir auditorías en materia de igualdad salarial a efectos de identificar cualquier brecha salarial, además de implementar un plan de acción para garantizar el derecho de los trabajadores a la igualdad salarial.

En el caso de Suecia, se ha considerado las auditorías en materia de igualdad salarial como una herramienta idónea para identificar brechas salariales y corregirlas adoptando las medidas necesarias dependiendo de la causa que la genere.

– Caso de Bélgica<sup>36</sup>

Actualmente, en Bélgica las empresas que emplean a 50 o más trabajadores tienen la obligación de informar cada dos años a la Autoridad Administrativa Laboral sobre sus esquemas salariales. Si luego de revisado el reporte, la Autoridad Administrativa Laboral lo considerase necesario, podrá implementar un plan de acción a efectos de garantizar que los esquemas remunerativos de la

---

<sup>34</sup> Smith, Ian y Aaron Baker. "*Smith & Wood's Employment Law*". Oxford: 2017. 13 ed. p. 374-396.

<sup>35</sup> Numhauser-Henning, Ann. "The Policy on Gender Equality in Sweden: document requested by the Committee On Women's Rights and Gender Equality" Revisado el 21 de septiembre de 2018 en

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510011/IPOL\\_STU\(2015\)510011\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510011/IPOL_STU(2015)510011_EN.pdf)

<sup>36</sup> Erika Schulze, Willemijn de Jong, Yana Hadjihristova, Isabel Scott, Julia Linares and D. Ghailani, "The Policy on Gender Equality in Belgium: document requested by the Committee On Women's Rights and Gender Equality" Revisado el 21 de septiembre de 2018 en [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/519192/IPOL\\_IDA\(2015\)519192\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/519192/IPOL_IDA(2015)519192_EN.pdf)

## VII CONGRESO NACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

empresa no tomen en cuenta ninguna consideración relacionada con el género o sexo de los trabajadores.

Bajo el modelo belga, es la Autoridad Administrativa Laboral la entidad encargada de dirigir a las empresas respecto al camino y medidas que deberán adoptar de acuerdo a sus características específicas a efectos de garantizar el derecho de los trabajadores a la igualdad salarial.

Como se puede observar son diversos los mecanismos recogidos por las normas laborales para eliminar la brecha salarial por género al interior de las empresas, siendo que cada Estado ha escogido el que mejor se adecúa a su realidad y circunstancias específicas, dejando de lado posiciones abstencionistas a efectos de regular un problema tan complejo como lo es la brecha salarial y lograr, así, una solución.

### **VII. A MODO DE CONCLUSIÓN**

La brecha salarial por género es una problemática compleja y multicausal. Para su superación resulta necesario que los Estados asuman un rol activo a efectos de implementar medidas idóneas, de acuerdo a su contexto social.

En el caso peruano, el Estado, en estricto cumplimiento de sus obligaciones internacionales, ha decidido promulgar una primera norma sobre igualdad remunerativa con medidas específicas destinadas a reducir la arbitrariedad en la determinación de salarios al interior de las empresa y garantizar, así, el derecho de los trabajadores a recibir un salario igual por trabajo de igual valor.

Sin duda la promulgación de la ley de igualdad remunerativa y su reglamento es un gran primer paso, sin embargo, a efectos de reducir la brecha de género, es necesario implementar medidas complementarias destinadas a atacar las causas subyacentes a esta problemática.

## BIBLIOGRAFÍA

### ALONSO, PATRICIA.

2017 "*La Brecha Salarial: tendencias y explicaciones*". Consulta 28 de septiembre en <http://ctxt.es/es/20180328/Politica/18747/Brecha-salarial-tendencias-explicacion-estudio.htm>

### CAPITAL HUMANO

2018 "*Brecha salarial por género en países del OCDE*". Revisado el 21 de junio de 2018 en <http://capitalhumano.emol.com/11194/ranking-brecha-salarial-genero-paises-ocde/>

### CARMONA CUENCA, ENCARNACIÓN.

1994 "*El Principio de Igualdad material*" en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional. En *Revista de Estudios Políticos (Nueva Época)* Núm. S4. Abril-Junio 1994.

### CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

2006 Casación Laboral N° 208-2005, Pasco

2013 Casación Laboral N° 3164-2010, Junín

2014 Casación Laboral N° 16927-2013, Lima

2014 Casación Laboral N° 3159-2010, Junín

### GUIBOURG, CLARA.

2018 "*Gender pay gap: Six things we've learnt*". Consultado el 30 de septiembre de 2018 en <https://www.bbc.com/news/business-43668187>

### MARCAL, KATRINE.

2016 "*¿Quién le hacía la cena a Adam Smith? Una historia de las mujeres y la economía*". Barcelona: Penguin Random House Group Editorial.

### MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO.

2018 "*Guía que contiene las pautas referenciales que pueden ser utilizadas por la entidad empleadora para evaluar puestos de trabajo y definir el cuadro de categoría y funciones*". Lima: 2018. p. 9.

**NUMHAUSER-HENNING, ANN**

- 2015 "The Policy on Gender Equality in Sweden: document requested by the Committee On Women's Rights and Gender Equality" Revisado el 21 de septiembre de 2018 en [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510011/IPOL\\_STU\(2015\)510011\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510011/IPOL_STU(2015)510011_EN.pdf)

**OECD**

- 2018 "Gender Wage Gap data" Consultado el 25 de septiembre de 2018 en <http://www.oecd.org/gender/data/gender-wage-gap.htm>

**ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

- 2009 "*Promoción de la Igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: Guía Detallada*" Ginebra.
- 2012 "*Dar un rostro humano a la globalización, Estudio General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo*", 101ª Reunión, Ginebra.
- 2016 "*Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016*" Ginebra.
- 2018 "*La Brecha Salarial en América Latina: Estimaciones para cuatro Países (Costa Rica, México, Perú Y Uruguay)*". Ginebra.

**SANCHEZ-JUAREZ, ANNA.**

- 2018 "*Las mujeres negocian las subidas de sueldo con menor éxito que los hombres*". Consultado el 15 de septiembre de 2018 en <https://www.uoc.edu/portal/es/news/actualitat/2018/185-mujeres-salario.html>>.

**SCHULZE ERIKA, WILLEMIJN DE JONG, YANA HADJIHRISTOVA, ISABEL SCOTT, JULIA LINARES AND D. GHAILANI**

- 2015 "The Policy on Gender Equality in Belgium: document requested by the Committee On Women's Rights and Gender Equality" Revisado el 21 de septiembre de 2018 en [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/519192/IPOL\\_IDA\(2015\)519192\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/519192/IPOL_IDA(2015)519192_EN.pdf)

**SMITH, IAN Y AARON BAKER**

2017 "Smith & Wood's Employment Law". Oxford: 2017. 13 ed. p. 374-396.

**RUSH, CASSIDY.**

2016 "Gender Pay Gap Is Real And This Proves It". Consulta 28 de septiembre en <<https://www.elitedaily.com/women/everything-need-know-gender-pay-gap/1645825>>.

**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DEL PERÚ**

2004 Expediente 00606-2004-PA/TC

**THE ICELANDIC WOMEN'S RIGHTS ASSOCIATION.**

2018 "Looking for information about equal pay in Iceland? All about the Equal Pay Standard". Revisado el 17 de septiembre de 2018 en <http://kvenrettindafelag.is/2018/looking-for-information-about-equal-pay-in-iceland-all-about-the-equal-pay-standard/>