



Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

XXIII Congreso Mundial

7 - 10 de Septiembre de 2021 - Lima, Perú

RETOS DE LOS SISTEMAS DE LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

- Transformación del trabajo: desafíos para el Derecho del Trabajo
- Comercio internacional y trabajo
- Nuevos retos de la Seguridad Social
- Trabajadores migrantes
- Trabajadores atípicos e informales
- Igualdad en el trabajo
- El Estado y las nuevas formas de voz colectiva



Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

XXIII Congreso Mundial

7 - 10 de Septiembre de 2021 - Lima, Perú

RETOS DE LOS SISTEMAS DE LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

- Transformación del trabajo:
desafíos para el Derecho del Trabajo
- Comercio internacional y trabajo
- Nuevos retos de la Seguridad Social
- Trabajadores migrantes
- Trabajadores atípicos e informales
- Igualdad en el trabajo
- El Estado y las nuevas formas de
voz colectiva

PATROCINADORES



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



UNIVERSIDAD
DE LIMA

AUSPICIADORES



UNIVERSIDAD
DE PIURA



Retos de los Sistemas de Legislación Laboral y Seguridad Social
PRIMERA EDICIÓN DIGITAL MARZO 2023
Prohibida su reproducción total o parcial DERECHOS RESERVADOS D. Leg. N.º 822
<p>Autores: Alberto Pizzoferrato / Sergio Torres Teixeira / Wilfredo Sanguinetti Raymond / Kurt Paerli / Masahiko Iwamura / Helga Špadina / Petra Herzfeld Olsson / Pamhidzai Bamu / Roberto Fragale Filho / María Luisa Molero Marañón / Bernd Waas / Oscar Raúl Chuquillanqui Aragón / Carlos De Fuentes García-Romero De Tejada / Marina Fernández Ramírez / Carmen Ferradans Caramés / Giovanni Gaudio / Francisca Moreno Romero / María Olaya Martín Rodríguez / Rodrigo Palomo Vélez / Adrián Pérez Pastrana / César Alfredo Puntriano Rosas / María Carmen Tatay Puchades / Mireia Llobera / Dulce María Cairós Barreto / Carlos García Gallego / María Katia García Landaburu / Luis Gordo González / Oscar Hernández Álvarez / José Eduardo López Ahumada / Priscila Martín Vales / Rosa María Morato García / Daniel Peres Díaz / Gastón López Argonz / Matthieu Chabannes / Leopoldo Gamarra Vilchez / Miguel Ángel Martínez-Gijón Machuca / Javier Paitán Martínez / Leiso Fasney Restrepo Aguirre / Gaye Burcu Yildiz / Francisca Bernal Santamaria / Karla Giamnina Cánova Talledo / Chiara Cristofolini/ Vincenzo Cangemi/ Roberto Pettinelli / Ljubinka Kovačević/ Boško Latković / Kwang-Taek Lee / Jovana Rajić-Čalić / Jovana Misailović / Carlos Eduardo Saco Chipana / Daniel Ulloa Millares / Christa Caro Palacios / Ángela Sofía Bilbao Pazmiño / Laura Sofía Pérez Pianda / Stefano Guadagno / Chiara Hassemer / Flávia Souza Máximo Pereira / Luis Mendoza Legoaas / Fiorella Peyrone Villacorta / Ivan Ramiro Campero Villalba / Lilli Carollo / Macarena Castro Conde / Emilio De Castro Marín / Viviana Mariel Dobarro / María Begoña García Gil / Luciana Guaglianone / María Laura Parisi / Balwinder Kaur / Diego Megino Fernández / Pedro Oliveira / Ccantu Stefany Osorio Velarde / Luz Pacheco Zerga / María Gema Quintero Lima / Carmen Grau Pineda / Concha Sanz Sáez / Sarai Rodríguez González / Fernando Varela Bohórquez / Juan Manuel Moreno Díaz.</p>
<p>Coordinadora: María Katia García Landaburú</p> <p>© Comisión Organizadora del Congreso: Germán Ramírez-Gastón Ballón (Presidente), Guillermo Boza Pró, María Katia García Landaburu, Emilio Morgado Valenzuela, Mónica Pizarro Díaz, Michael Vidal Salazar</p>
<p>Copyright 2021 Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
<p>Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Dirección: Av. Dos de Mayo 516, dpto. 201. Miraflores - Lima, Perú Telef.: 51(1) 7055586</p>
<p>ISBN: 978-9972-9422-4-2 Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N.º 2023-02736 Publicado en el mes de marzo de 2023 DERECHOS RESERVADOS. Prohibida su reproducción parcial o total (D. Leg. 822)</p>

En su edición electrónica, el libro alcanza a un número de lectores peruanos y del extranjero, de los ámbitos universitario, gremial, profesional, impulsando el estudio del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Esta edición se encuentra alojada y disponible para descarga libre en la página web de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: www.spdts.org.pe

COMISIÓN ORGANIZADORA DEL CONGRESO

Germán Ramírez-Gastón Ballón (Presidente)

Guillermo Boza Pró

María Katia García Landaburu

Emilio Morgado Valenzuela

Mónica Pizarro Díaz

Michael Vidal Salazar

COMISIÓN REVISORA DE PONENCIAS

Guillermo Boza Pró

Ana Cecilia Crisanto Castañeda

María Katia García Landaburu

César Gonzales Hunt

Sandro Nuñez Paz

Estela Ospina Salinas

Luz Pacheco Zerga

Mónica Pizarro Díaz

César Puntriano Rosas

Germán Ramírez-Gastón Ballón

Michael Vidal Salazar

IGUALDAD EN EL TRABAJO

EQUALITY AT WORK

IMPLICANCIAS, AVANCES Y RETROCESOS: EL DESARROLLO DE LAS NORMAS LABORALES PERUANAS PARA LA REDUCCIÓN DE BRECHAS DE GÉNERO ANTES, DURANTE Y POST COVID-19*

CCANTU STEFANY OSORIO VELARDE

Profesional licenciada en Derecho por la Pontificia Universidad Católica del Perú, con Segunda especialidad por la Pontificia Universidad Católica del Perú en Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Magíster en Derecho del Trabajo y Seguridad Social por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Asociada del área laboral y migratoria del Estudio Olaechea. Miembro de la Sección Peruana de Jóvenes Juristas de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

* Las conclusiones arribadas en el presente artículo son personales.

SUMMARY: The paralysis of the formal and informal economy caused by the COVID-19 Pandemic, has disproportionately affected women, who already earned less money and had more precarious jobs before the pandemic period, deepening existing inequalities and gender gaps. For this reason, it is urgent to analyze the negative effects of measures taken by the Peruvian government in order to restrict mobility, economic reactivation, remote work, among others, in the lives of women, as well as that legislative development that has been promoted to try to stop the gaps existing in pre-pandemic, pandemic, and post-pandemic scenarios.

KEY WORDS: COVID-19, gender pay gap, equal treatment

1. INTRODUCCIÓN

Para el día 6 de marzo del 2020, se reportó el primer caso de infección por coronavirus en el Perú. Ante este panorama, se tomaron una serie de medidas para la vigilancia y control epidemiológico que abarcaban desde el aislamiento domiciliario (cuarentena), mediante la declaración del Estado de Emergencia Sanitaria y Nacional, hasta la restricción parcial del desarrollo de actividades económicas de manera presencial. Este tipo de medidas ha tenido un impacto negativo en la actividad laboral y económica de las personas.

Usualmente, se ha creído que las normas, medidas, políticas y cualquier acción estatal impactan de igual manera en toda la población, no obstante, ello no es así. Es necesario destacar como uno de los grupos más afectados durante la pandemia por COVID-19, a las mujeres toda vez que las mismas se ubican principalmente en trabajos que, debido a sus características y naturaleza, cuentan con mayores restricciones para su desarrollo durante la pandemia, tales como el sector retail, educación, servicios, restaurantes, entre otros.

Adicionalmente, la gran mayoría de mujeres, por la carga doméstica y familiar que deben asumir, se encuentran más expuestas a trabajar en: (i) empleos de tiempo parcial, (ii) empleos como independientes (autoempleos), (iii) empleos a plazo fijo, e, (iv) informalidad laboral. Asimismo, existe una concepción en la mentalidad del empleador de que una mujer representa un mayor costo laboral frente a un hombre debido a las licencias a las cuales tienen derecho por ejemplo maternidad, y lactancia, razón por la cual no es “conveniente” la contratación de las mismas.

Por otro lado, es necesario señalar que durante la Pandemia por COVID-19, se han incrementado las obligaciones de cuidado del hogar en vista de que la educación de los hijos se realiza de manera remota desde la casa, intensificándose el trabajo que debe realizar al día. En efecto, se señala que este incremento de labores es a razón de 2.4 el valor de la ratio de horas dedicadas por las mujeres respecto a los hombres (AVOLIO, 2020).

A todo ello se suma los recortes de puestos, suspensiones perfectas de contratos de trabajo y licencias sin goce de haber ante la existencia de una crisis económica.

Sin perjuicio de ello, durante el periodo de pandemia por COVID-19, la lucha en favor de la reducción de brechas de género no se detuvo, no obstante, si disminuyó su ritmo a comparación de la etapa pre pandemia, existiendo un desarrollo legislativo relevante, el cual contiene un análisis transversal desde el punto de vista laboral, social y económico.

Es necesario señalar que el desarrollo legislativo sobre la igualdad de género es una obligación internacional asumida por el Estado Peruano desde el año 1982 tras la ratificación de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Es en razón a ello que nuestro país inició en el 2007 con una transformación con la aprobación de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, Ley N°28983, con el objetivo de adoptar todas las medidas requeridas para remover los obstáculos que impidan el ejercicio de los derechos en igualdad de condiciones.

En aras de evidenciar ello, se analizarán las implicancias del desarrollo legislativo en las siguientes etapas: (i) pre-pandemia con la promulgación de normas como la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2018-TR, entre otras; y (ii) pandemia, con la promulgación del Decreto Legislativo N° 1499, Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar; entre otras; y, (iii) post pandemia –la cual aún no inicia- razón por la cual se resaltarán las metas que deberán afrontarse en dicho escenario tales como lidiar con el problema de la sobrecarga laboral de las mujeres, la eliminación de la alta tasa de informalidad en el empleo femenino, y la protección a los grupos de trabajadoras más vulnerables

2. CONTEXTO

El COVID-19 es un nuevo tipo de coronavirus que afecta a los humanos, el cual fue reportado por primera vez en diciembre de 2019 en la ciudad de

Wuhan, provincia de Hubei, en China. La pandemia por COVID-19 se extendió rápidamente, siendo declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) el 11 de marzo del 2020. Ante este panorama, se tomaron una serie de medidas existiendo a la fecha una cuarentena focalizada, y, actualmente, con restricción parcial del desarrollo presencial de actividades económicas (limitación de aforo).

Esta disminución del ritmo normal del desarrollo de la economía formal e informal, ha afectado desproporcionalmente a las mujeres, quienes ya ganaban menos dinero y tenían puestos de trabajo más precarios antes de la pandemia, profundizando las desigualdades de género existentes.

Es necesario tener presente que las mujeres se ubican principalmente en trabajos que, debido a sus características, han sido más afectados por los efectos de la pandemia. Por ejemplo, el 92% de las trabajadoras del hogar trabajaba en la informalidad, y 70% de ellas han sido despedidas en los últimos meses. (MOZOMIBITE, 2020)

Las repercusiones económicas son aún más significativas en las mujeres en situación de pobreza. La precariedad del empleo femenino es mayor, y las brechas de ingresos entre hombres y mujeres se amplían, esto va en línea con las proyecciones mundiales de ONU “Mujeres y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo” en el 2020. Así, la ONU estimaba que para 2021, por cada 100 hombres de 25 a 34 años que viven en pobreza extrema, habrá 118 mujeres, y se prevé que esto aumentaría a 121 mujeres por cada 100 hombres en 2030. (UNIDAS, 2020)

Por su parte, en el Perú, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en cumplimiento de su función de difundir información oportuna y confiable, elabora desde el año 2005 de manera trimestral el Informe Técnico de Estadísticas con Enfoque de Género, con los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) a nivel nacional. En un análisis comparativo de los años 2019 y 2020, se estableció lo siguiente: (Informática, 2020)¹

1 La muestra anual de la ENAHO 2020 es de 36 996 viviendas particulares; en el trimestre abril-mayo-junio la muestra investigada fue de 9 240 viviendas particulares.

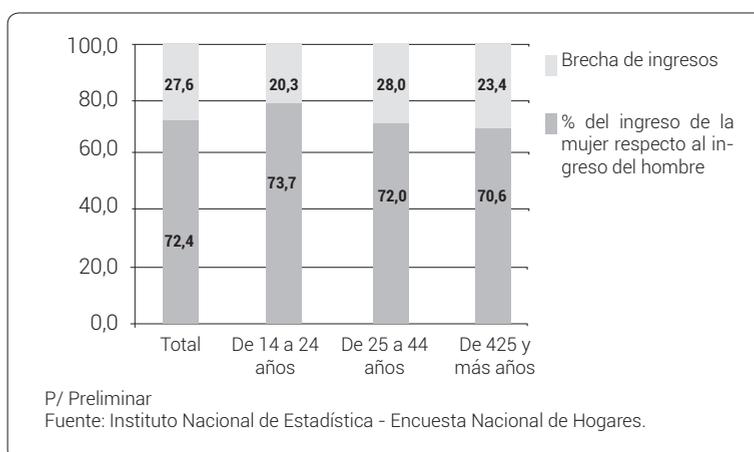
CUADRO: PERÚ TASA DE ACTIVIDAD DE MUJERES Y HOMBRES, SEGÚN ÁREA DE RESIDENCIA
TRIMESTRE: ABRIL-MAYO-JUNIO 2019 Y 2020
(Porcentaje)

SEXO/ÁREA DE RESIDENCIA	ABR-MAY-JUN 2019	ABR-MAY-JUN 2020P/	VARIACIÓN (PUNTOS PORCENTAJES)
Nacional			
Mujer	64,5	36,1	-28,4 ----
Hombre	79,6	54,7	-24,9 ---
Urbana			
Mujer	62,8	29,7	-33,1 ---
Hombre	78,2	47,6	-30,6 ---
Rural			
Mujer	71,4	62,8	-8,6 ---
Hombre	85,2	82,8	-2,4 ---

P/Preliminar
Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática: Encuesta Nacional De Hogares

Téngase presente que, en el segundo trimestre de 2020 (abril, mayo y junio 2019 y 2020), la tasa de actividad del hombre se ubicó en 54.7% y de las mujeres en 36.1%. Realizando una comparación respecto al mismo trimestre de 2019 se observa una reducción de 24.9 y 28.4 puntos porcentuales, respectivamente, siendo mayor la del grupo de las mujeres.

CUADRO: PERÚ INGRESO PROMEDIO DE LAS MUJERES COMO PORCENTAJE RESPECTO DEL INGRESO DE LOS HOMBRES SEGÚN GRUPOS DE EDAD
AÑO MOVIL: JULIO 2019 - JUNIO 2020 P/
(Porcentaje)



Asimismo, por grupos de edad, en todos ellos, el ingreso promedio de los hombres fue mayor al de las mujeres. En efecto, las desigualdades de género

impactan en el bienestar, desarrollo de la personalidad y dignidad de la mujer, razón por la cual se deben eliminar y dejar de lado los estereotipos de género que ponen en segundo lugar el rol de la mujer hasta la promoción de políticas de igualdad de remuneración, entre otros.

Téngase presente que esta brecha de género respecto al ingreso que percibe la mujer es mayor en el grupo etario de 45 y más años (29.4) toda vez que, del universo encuestado, las mujeres ganarían 70.6% del salario del hombre; y el menor, el grupo etario de 14 a 24 años (20.3), ganando las mujeres el 79.7% del salario del hombre. (Informática, 2020)

En efecto, y en base a los resultados evidenciados, podríamos señalar que existe un proceso de socialización permanente en el que una persona desde la infancia “va interiorizando creencias, comportamientos sociales, entre otros, que finalmente forman parte del rol social que la persona pretende asumir en la sociedad”. Este proceso de socialización define lo que se debe entender por género y que se encuentra relacionado con ello existiendo una construcción social sobre lo que corresponde a una mujer o a un hombre (consecuencia directa de su sexo). Así, nace la brecha de género existente, debido a la tendencia de la sociedad de atribuir ciertas características que “debería” tener una mujer y un hombre, en base a criterios subjetivos de la sociedad y no en base a criterios objetivos.

Así, desde la creencia de que los hombres son superiores o mejores que las mujeres, y son solo ellos los que deben o pueden realizar ciertos tipos de trabajos, ocupar puestos de jefatura dentro de una empresa y percibir mayor remuneración y condiciones laborales únicamente en razón de su género, minimizando la condición, habilidades y aptitudes de las mujeres.

Sobre el particular, Nancy Tolentino señala:

“Para entender el concepto de género, se debe tener en cuenta que esta noción se refiere a la situación, condiciones y relaciones de y entre mujeres y hombres, que nos lleva a visualizar y entender los efectos de una asignación sociocultural de roles, responsabilidades y valores, en sus condiciones de vida, sus oportunidades y sus posibilidades de realización personal. Es decir, permite entender causas, relaciones y tendencias.” (TOLENTINO, 1999)

Entonces, estamos hablando de roles “apropiados” para mujeres y hombres designados por la sociedad, así como construcciones sociales que tienen implicancias en el ámbito económico y laboral y, por tanto, en el derecho del trabajo.

Asimismo, según el informe “mujeres, empresas y ley 2021”, del Banco Mundial, David Malpass, presidente del Grupo del Banco Mundial señala que, en promedio, mujeres tienen tres cuartas partes de los derechos legales otorgados a hombres.

Cabe señalar que, en el Perú, y toda vez que la situación no mejora, es necesario tomar medidas cruciales. Así, de acuerdo a lo señalado por Ñopo y Jaramillo, “el 44% de mujeres y 42% de hombres se encontraban trabajando antes de la pandemia en subsectores considerados no esenciales de forma tal que el impacto inmediato en términos de confinamiento general haría que las mujeres generen solo el 49% de lo que producían en condiciones regulares, sin perjuicio que la crisis sanitaria traería serios efectos en todos los mercados laborales. Solo en mayo 550,000 mujeres quedaron sin empleo lo que equivale a 1.8 veces más que en el caso de los hombres (INEI).” (ÑOPO, Mayo 2020)

Diversos organismos internacionales vienen anunciando el impacto negativo a las mujeres en materia laboral con ocasión del COVID-19. El último informe de la comisión interamericana de la mujer señala que “la emergencia derivada del COVID-19 está provocando impactos específicos sobre la vida de las mujeres, no solo porque se están profundizando las desigualdades de géneros ya existentes, sino porque puede implicar retrocesos inadmisibles en cuanto a los derechos alcanzados”. (Mujeres, Agosto. 2020)

3. MARCO TEÓRICO

A lo largo del tiempo, el género ha sido considerado como un concepto que alude a las diferencias construidas socialmente entre mujeres y hombres, diferencias basadas en su biológica. Tal y como hemos señalado anteriormente, la sociedad – incluyendo la peruana- ha asignado responsabilidades, roles, funciones y valores distintos tanto a hombres como mujeres de acuerdo a su sexo biológico. Ello ha sido concentrado en una construcción social de lo que se puede concebir como roles tradicionales de género, originando que existan diferencias en la igualdad de oportunidades, así como en su acceso, acrecentando la brecha de género en desigualdades sociales y económicas.

A nivel social, existe el pensamiento de que las mujeres participan de diferente manera en las actividades económico productivas, y, por lo tanto, tienen una distinta valoración social y económica, razón por la cual se suele justificar

de manera arbitraria, una brecha salarial entre hombres y mujeres, así como el acceso a un puesto de trabajo.

Así, aparece el enfoque de género el cual es definido como una forma de “mirar la realidad identificando los roles y las tareas que realizan las mujeres y los hombres en una sociedad, así como las asimetrías, relaciones de poder e inequidades que se producen entre ellas y ellos, con el fin de conocer y explicar las causas que las producen y con ello, formular medidas (políticas públicas, mecanismos, acciones afirmativas, normas, etc.) que contribuyan a superar las brechas sociales producidas por la desigualdad de género.” (MIMP, 2012)

En el año 1982, el Estado Peruano ratificó la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, estableciendo la igualdad de género como aquella obligación procurar que tanto mujeres y hombres tengan el mismo trato a los beneficios, obligaciones y oportunidades. Con la Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, Ley N°28983, el Estado está obligado a adoptar todas las medidas requeridas para remover los obstáculos que impidan el ejercicio de los derechos en igualdad, así como incorporar todos los principios de la norma de forma transversal.

La pandemia ocasionada por la COVID 19 – una situación sin precedentes- ha obligado a que los Estados tomen medidas drásticas para prevenir el contagio masivo y evitar el desborde de los sistemas de salud, mediante el control epidemiológico. Sin embargo, tal y como se ha dejado en evidencia y se podrá observar más adelante, tanto el virus como cada medida adoptada tiene efectos diferenciados en las mujeres y los hombres.

La estructura de la sociedad que asigna distintos roles, espacios y atributos en razón al género, y que ocasiona la división sexual del trabajo, sigue estando vigente y se acentúa en crisis como la actual. La falta de incorporación del enfoque de género, tanto en medidas específicas como en la estructuración de la respuesta estatal, es un riesgo que puede ocasionar que las diferencias y brechas sociales crezcan y se mantengan post- pandemia.

Téngase en cuenta que nuestro marco constitucional establece que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y a no ser discriminada por cuestiones de ninguna índole (artículo 2) - nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole-, además se reconoce el derecho a gozar de una remuneración equitativa y suficiente (artículo 24). Dentro del ámbito laboral la

Constitución estipula que debe primar el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación (artículo 26).

Por otro lado, en el marco internacional, podemos tomar en cuenta –de manera estricta- el Convenio N° 100 (1951) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), referido a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor; así como el Convenio N° 111 (1958) de la OIT, referido a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación.

Sin perjuicio de ello, resulta urgente analizar ciertas normas emitidas en pos de la reducción de la brecha de género, intentando minimizar algunos efectos negativos pre existentes y aquellos nacidos de las medidas de restricción de movilidad, reactivación económica, trabajo remoto, entre otros, emitidos como medida de control durante la Pandemia por COVID-19 en la vida de las mujeres.

4. DESARROLLO

El desarrollo legislativo en pro de la reducción de la brecha de género existente, radica en las siguientes normas principales:

4.1. Pre pandemia

Desde el año 2017, en el Perú rige la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. Esta norma establece la obligación de las empresas de contar con un sistema de evaluación y un sistema de remuneraciones que permita verificar que tanto la remuneración como la categoría, son otorgados bajo criterios objetivos tanto a hombres y mujeres, de manera objetiva que, tanto los incrementos como el lugar en el que está la trabajadora.

Asimismo, se establece la prohibición de despedir o no renovar los contratos de trabajos a aquellos trabajadores que se encuentren dentro del periodo de gestación o de lactancia, teniendo como motivo la condición de madres trabajadoras. Las obligaciones establecidas en esta norma se encuentran desarrolladas en su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 002-2018-TR.

Téngase presente que estas normas proclaman la existencia de 2 teorías, igual remuneración por igual trabajo, así como igual remuneración por trabajo de igual valor. Respecto a estas teorías, se debe señalar lo siguiente:

- Pago igual por trabajo igual lo cual supone la identidad de funciones gatilla el pago igual, con la dificultad principal de determinar cuando 2 trabajos son iguales.
- Pago igual por trabajo de igual valor lo cual supone trabajos distintos, pero de igual valor, es decir, las diferencias se permiten cuando existen diferencias en el valor del trabajo. La dificultad principal determinar el valor de un trabajo, mediante la evaluación de puesto de trabajo, asignando un valor numérico (capacidades y cualificaciones –educación, formación, experiencia-, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo). En conclusión, empleos diferentes que tienen el mismo valor, determinan un pago igual.

La Ley N°30709 busca reducir estas brechas, no solo entre hombres y mujeres sino también entre las personas que ocupen posiciones similares, por ello, esta nueva ley ayudará a la formalización de empleos sobre todo en un país como el Perú, donde la tasa de informalización es superior al 70% y leyes como estas ayudan a que las pocas empresas que están formalizadas vayan avanzando en temas de salarios.

Esta norma, describe como objetivo lo siguiente: “Prohibir la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo”. Propugna el derecho a la igualdad salarial.

Por otro lado, la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942, tiene como objetivo prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia y en el ambiente laboral. Su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP establece las obligaciones de implementar todo el sistema de gestión contra el hostigamiento sexual, lo que implica haber realizado capacitaciones a los trabajadores, tener una política de prevención y tener un comité o supervisor de intervención frente a estos casos.

4.2. Durante pandemia

Entre las normas emitidas durante la pandemia por COVID-19 que merecen un especial análisis desde el punto de vista de la igualdad de género –igualdad de oportunidades-, se encuentran las siguientes:

- Decreto Legislativo N° 1499, mediante el cual se establecen medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos sociolaborales de las trabajadoras y trabajadores del hogar en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19.

Este era un asunto que arrastraba una necesidad de cambio y equiparación de condiciones respecto al régimen general de la actividad privada. Así se establece que las trabajadoras y los trabajadores del hogar debían contar con un contrato escrito, remuneración justa y equitativa, y tener 18 años como mínimo.

Esta norma se ha visto reforzada con la adopción de la Ley No. 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, en septiembre del 2020.

- Ley No. 31051 (8 de octubre), que amplía las medidas de protección laboral para mujeres gestantes y madres lactantes en casos de Estado de Emergencia Sanitaria (EES). Así, respecto a las trabajadoras gestantes y en periodo de lactancia, se debe aplicar el trabajo remoto durante el Estado de Emergencia Sanitaria, debiendo para ello el empleador identificar a las trabajadoras gestantes y madres lactantes cuya integridad o la de su hijo/a son puestas en riesgo por las circunstancias que propiciaron el estado de excepción decretado, tanto para la exposición como para el contagio del COVID-19.

Cuando la naturaleza de las labores de estas trabajadoras no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure el Estado de emergencia sanitaria, el empleador deberá asignar labores compatibles con las funciones que originalmente realizaban; o, de manera preferente, otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior. Se mantienen los derechos laborales, económicos y profesionales de estas trabajadoras.

La asignación de labores que no pongan en riesgo la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, a través de cualquiera de las medidas señaladas, no afectará a los derechos laborales, económicos o profesionales de la trabajadora.

Esta muestra la necesidad de proteger a un grupo de especial cuidado, procurando otorgar remuneración con la condición de cubrir

dichas horas de inactividad en el futuro mientras dure el estado de emergencia sanitaria.

- Es necesario tener en cuenta que si bien las mujeres gestantes no han sido consideradas como parte del grupo de riesgo por edad y factores clínicos establecido en el documento técnico denominado “Atención y manejo clínico de casos de Covid-19 – Escenario de transmisión focalizada”, aprobado por Resolución Ministerial 084-2020-MINSA y sus modificatorias, para la aplicación de algunas medidas emitidas por el gobierno en el caso de la pandemia por COVID-19, como por ejemplo, en el caso de la suspensión perfecta de labores, se encontraban dentro de aquellos trabajadores respecto a las cuales no podía aplicarse la misma.

En la plataforma para la solicitud de la Suspensión Perfecta de Labores, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ha adicionado el siguiente requisito:

Por la presente declaro que en la relación de trabajador no se ha incluido personas vulnerables por razones de edad 60 años o más), por factores clínicos hipertensión arterial, enfermedades cardiovasculares, diabetes, obesidad, asma, enfermedad respiratoria crónica, insuficiencia renal crónica, enfermedad o tratamiento inmunosupresor, así como mujeres embarazadas, personas con discapacidad o personas que tienen familiares con discapacidad hasta el cuatro grado de consanguinidad o segundo de afinidad. O personas diagnosticadas con COVID 19.

Como se aprecia, como requisito para poder enviar virtualmente la Suspensión Perfecta de Labores, la plataforma requiere realizar dicha declaración jurada que no correspondería a lo señalado de manera expresa por la ley ni el reglamento.

Este nuevo requisito, como hemos revisado, no ha sido regulado por la ley, por lo que no debería ser considerado como requisito para tramitar la solicitud.

- Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar, no solo abarca mujeres. El objeto de la Ley es regular la relación laboral de las personas que realizan trabajo doméstico y se denominan trabajadoras y trabajadores del hogar, en aras de prevenir y eliminar toda forma de discriminación en las condiciones de trabajo y empleo de quienes realizan trabajo doméstico, garantizar sus derechos

fundamentales, así como reconocer su significativa contribución al desarrollo social y económico del país.

Téngase presente que, en principio, este grupo de trabajadores se encuentra compuesto en su mayoría por mujeres. Así, entre las principales modificaciones se encuentran las siguientes que propugnan una igualdad de oportunidades con otros trabajadores del régimen general privado:

1. **Equiparación al régimen general de las Gratificaciones y compensación por tiempo de servicios.** En efecto, las trabajadoras y los trabajadores del hogar tienen derecho a gratificación por Fiestas Patrias y por Navidad, siendo cada una equivalente al monto total de la remuneración mensual. Cabe recordar que anteriormente, estas equivalían a 15 días de remuneración.

Asimismo, las trabajadoras y los trabajadores del hogar tienen derecho a compensación por tiempo de servicios, tomando en cuenta el carácter especial de este régimen laboral, siendo aplicables las disposiciones más beneficiosas de la legislación de la materia a fin de obtener una equiparable al marco general.

2. **Vacaciones.** La trabajadora tendrá derecho a 30 días remunerados de descanso vacacional. Antes de esta norma, únicamente se otorgaba 15 días remunerados de descanso vacacional.
3. **Jornada ordinaria de trabajo.** Esta norma dispone que la jornada ordinaria máxima de trabajo es de ocho (8) horas diarias y de cuarenta y ocho (48) horas semanales. Asimismo, las trabajadoras del hogar contratadas a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales que otorga el régimen laboral de la actividad privada, siempre que el cómputo de la jornada de la semana laboral dividida entre los días trabajados resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias. Así, de la lectura literal de esta regulación, si la trabajadora labora 1 solo día, por 5 horas diarias, no será considerada como a tiempo parcial.

Estas normas y criterios han sido emitidos durante el Estado de emergencia sanitaria, representando, en algunas circunstancias, mejoras en la legislación logrando disminuir la brecha de género, así como un interesante criterio en aras

de brindar una protección especial a las trabajadoras gestante y lactantes ante el impacto del COVID-19.

5. Metas pendientes: post pandemia

En nuestro país, el estado de emergencia sanitaria por COVID-19 ha sido declarado hasta el 03 de septiembre de 2021 (Decreto Supremo N° 009-2021-SA), el cual está relacionado a la presencia del COVID-19 en nuestro país y en función a la toma de acciones de prevención, control y atención de salud. Ante ello, no es posible hablar de una etapa post pandemia, pero sí de metas laborales pendientes de solución que arroja este periodo:

De acuerdo a lo anteriormente señalado, corresponde que nuestro gobierno busque solución a los siguientes problemas en aras de reducir la brecha de género existente:

- (i) Medidas para lidiar con el problema de la sobrecarga laboral de las mujeres. Téngase presente que las mujeres que trabajan y tienen hijos en edad preescolar, y escolar necesitan un sistema de cuidado infantil que cumpla con todos los estándares de prevención y atención. La creación de centros de cuidados para menores podría contribuir a aliviar la desproporcionada carga que recae sobre las madres trabajadoras toda vez que son ellas las que sumen la labor del cuidado del hogar, aumentando las horas de trabajo.

Ello ha sido evidenciado en la pandemia por COVID-19, toda vez que entre las medidas dictadas por el gobierno se dispuso una cuarentena y paralización de actividades económicas, lo cual trajo consigo que la educación se lleve desde casa y la aplicación de trabajo remoto.

En el ámbito regular, las trabajadoras deben asumir la carga laboral desde la oficina o centro de trabajo, así como la carga del hogar, una vez que estas arriban a su domicilio, o deben hacerse responsables por el cuidado del hogar pudiendo ocupar únicamente trabajos a tiempo parcial.

En el corto plazo, hay que invertir tiempo y recursos en reabrir los centros de cuidado infantil y las escuelas de manera segura.

- (ii) Medidas para proteger a las trabajadoras más vulnerables (como es el caso de las trabajadoras del hogar. Como hemos podido apreciar existe un primer paso iniciado con la emisión de Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar, sin perjuicio de ello, requerirá del apoyo y vigilancia de su cumplimiento a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, así como en su capacitación.
- (iii) Por otro lado, y teniendo en cuenta el alto número de desempleo de mujeres, el gobierno debería adoptar una estrategia de capacitación laboral femenina, ya sea en función al desarrollo productivo, así como en la toma de conocimiento de los derechos y normas laborales que amparen en la protección de dicho grupo.
- (iv) Asimismo, se debe continuar fortaleciendo la campaña para erradicar los estereotipos de género, en aras de lograr lo anunciado por Ley N° 30709 y su reglamento.
- (v) Téngase en cuenta que el COVID-19 ha transformado nuestras vidas y el trabajo remoto –vigente hasta el 31 de diciembre de 2021- y teletrabajo se han constituido, por el momento, en las formas regulares de trabajo, lo cual puede ser una valiosa oportunidad para “desestereotipar” los roles de género de género que están presentes aun en el mundo o generar una carga superior en términos de limitación de uso de horas laborables.

Una incorrecta regulación, la falta de la misma, o la falta de fiscalización de parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral podría aumentar la existencia de horas de trabajo no remuneradas, estrés sobre conciliación laboral u vida privada, violencia de genero recrudescida por el confinamiento.

En el Perú, actualmente se encuentra en discusión la aprobación de un nuevo proyecto de ley sobre el teletrabajo.

Estas necesidades resultan ser de primera índole para su revisión en función a disminuir las brechas de genero existentes, así como necesarias para aliviar los efectos de la pandemia, pero pueden resultar insuficientes para construir una economía más equitativa e inclusiva. Por otro lado, para mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral solo será posible si se toma un enfoque

integral y transversal. Así, estas acciones deben combinarse con cambios que impactarán la situación laboral de las mujeres en el futuro.

Por ejemplo, el Banco Interamericano de Desarrollo, enfoca el desarrollo de las siguientes medidas en aras de disminuir la brecha de género (RIPANI, 2021):

- Crear incentivos para las empresas que estén comprometidas en incrementar y mejorar la empleabilidad y el empleo de las mujeres.
- Cerrar las brechas de género en el desarrollo de habilidades digitales y otras competencias clave para acceder a los empleos del futuro, en áreas como energía sostenible, economía digital, empleos verdes y economía plateada.
- Implementar regulaciones que mejoren el funcionamiento del mercado laboral, incluyendo acuerdos de trabajo flexible (como el teletrabajo y el trabajo remoto), licencias parentales para hombres y mujeres, y un mayor y mejor acceso a servicios de cuidado de calidad.

Por otro lado, es necesario resaltar que en el contexto de la propagación del COVID-19, varios gobiernos implementaron medidas para abordar algunos de los impactos de la pandemia en las mujeres trabajadoras.

Por ejemplo, el Banco Mundial realizó una serie de encuestas a gobiernos en aras de verificar dichas medidas, lo cual fue recabado en el informe “Mujeres, empresas y la Ley 2021”. Entre estos esfuerzos, se identificó que “menos de una cuarta parte de todas las economías encuestadas en el informe garantizaban legalmente a los padres con empleo algún tiempo libre para el cuidado de los niños antes de la pandemia. Con el cierre de los colegios, casi 40 economías más en todo el mundo incluyeron políticas de licencias o beneficios para ayudar a los padres con el cuidado de sus hijos”. (MUNDIAL, 2021)

En efecto, Mari Pangestu, directora general de políticas de desarrollo y asociaciones del Banco Mundial, señaló lo siguiente:

“Si bien es alentador que muchos países hayan tomado medidas de manera proactiva para ayudar a las mujeres a superar la pandemia, está claro que se necesita más trabajo, especialmente para mejorar la licencia parental e igualar el salario”. (MUNDIAL, 2021)

Estos temas deberán ser materia de análisis y metas a tomar en cuenta en un escenario post pandemia. Así, el COVID-19 puede constituirse en una

oportunidad de cambio para “normalizar” las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, que permita a ambos el desarrollo de sus objetivos profesionales en igualdad de oportunidades.

Asimismo, es necesario poner atención en las medidas que se implementen para disminuir la brecha de género en el sector informal, el cual ha crecido enormemente durante la etapa de pandemia. A la fecha, cualquier medida tomada por el gobierno, únicamente se ha dirigido al sector formal de la economía, es decir, a la mitad del 30% de la población económicamente activa.

6. CONCLUSIONES

Durante el estado de emergencia sanitaria, se han emitido normas y criterios que representan, en algunas circunstancias, mejoras en la legislación logrando disminuir la brecha de género, así como un interesante criterio en aras de brindar una protección especial a las trabajadoras gestante y lactantes ante el impacto del COVID-19.

Por otro lado, de acuerdo a lo evidenciado, es necesario continuar en el proceso de eliminación de la brecha de género, teniendo en cuenta tanto el sector formal como el informal.

Asimismo, también es importante equiparar los derechos otorgados y eliminar las diferencias en función a las construcciones sociales de lo que debería corresponder a un hombre o a una mujer, enfatizando las medidas dirigidas a homogeneizar las responsabilidades de ambos grupos compatibilizando la vida familiar y la laboral.

7. BIBLIOGRAFÍA

- AVOLIO, B. y. (2020). La revolución de las mujeres. ¿Somos las mismas en 10 años? *CENTRUM PUCP*.
- Informática, I. N. (2020). Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG).
- MIMP. (2012). *Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y El Caribe 2005 a 2009*. Lima: Plan Nacional de Igualdad de Género 2012- 2017.
- MOZOMIBITE, L. (06 de septiembre de 2020). El 70% de trabajadores del hogar fueron despedidas debido a la crisis por COVID-19. (R. Gestión, Entrevistador)
- Mujeres, C. i. (Agosto. 2020). COVID-19 en la vida de las mujeres: Emergencia Global de los cuidados.

- MUNDIAL, B. (2021). *Mujeres, Empresas y la Ley 2021*.
- Neves Mujica, J. (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo* (Cuarta ed.). Lima: Fondo Editorial PUCP.
- ÑOPO, H. y. (Mayo 2020). Impactos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú.
- RIPANI, L. y. (2021). COVID-19: Una oportunidad para transformar el empleo femenino.
- TOLENTINO, N. (1999). Género y equidad: avances y tareas pendientes. *Agenda Internacional*, 199.
- UNIDAS, O. D. (2020). *Pardee Centre for International Futures*. Universidad de Denver.