



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

TESIS

**Discriminación salarial por género y los factores que producen la brecha salarial en
el régimen laboral privado**

**Para optar el Grado Académico de Maestro en Derecho del Trabajo y de la Seguridad
Social**

AUTOR:

Abog. Kelvin Alexander Oliva Rojas

ASESOR:

Mag. Freddy Widmar Hernandez Rengifo

Lambayeque, marzo de 2024

TESIS

**“DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO Y LOS FACTORES QUE
PRODUCEN LA BRECHA SALARIAL EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO”.**

Por:



Abog. Kelvin Alexander Oliva Rojas

Tesista



Mag. Freddy Widmar Hernández Rengifo

Asesor de tesis

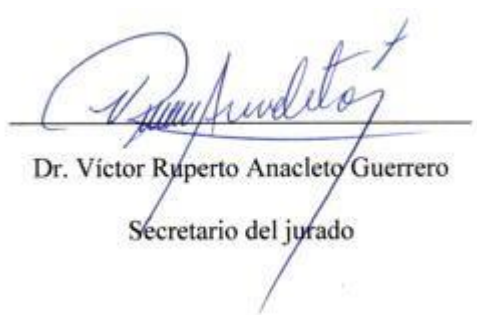
Presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo para optar
el Grado Académico de: Maestro En Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social.

Aprobado por:



Dr. Carlos Alfonso Silva Muñoz

Presidente del jurado



Dr. Víctor Ruperto Anacleto Guerrero

Secretario del jurado

A handwritten signature in blue ink, featuring a large, stylized initial 'C' followed by 'Man' and a long horizontal flourish.

Mg. Carlos Manuel Antenor Cevallos de Barrenechea

Vocal del jurado

AGRADECIMIENTO

Agradezco especialmente a Dios todo poderoso, al alma de mi abuela Carmen quien me observa desde el cielo y a toda mi familia Oliva Rojas, Oliva Cornejo y Rojas Medina, por su apoyo constante e incondicional.

Agradezco a la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo por la calidad de enseñanza brindada y a mi asesor Freddy Hernández Rengifo por tomarse el tiempo en orientarme en el proceso de la presente investigación.

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis Padres Jorge Oliva Cornejo y Rocio Magaly Rojas Medina, quienes desde infante me han enseñado a que no me rinda y que siga mis objetivos, estando allí en todo momento de mi vida personal y profesional

A mis hermanos Jorge Luis Alexander Oliva Rojas y Jacqueline del Rocio Oliva Rojas, quienes me motivan a que siga creciendo como persona y como hermano mayor demostrarles que todo se logra desde cero, logrando los frutos con perseverancia y dedicación.

A mis Tías Nelly María Oliva Cornejo y Doris Oliva Cornejo quienes son como mis madres que me han recibido desde pequeño y que han estado conmigo en las buenas y en las malas, viéndome crecer como persona y profesional.

A mi Abuela Carmen quien en vida fue una madre para mí y quien me cuidó y guió cuando era pequeño y a mi abuela Cristina quien es el pilar de la sabiduría de la vida en mi familia.

INDICE

AGRADECIMIENTO	3
DEDICATORIA	4
RESUMEN	6
ABSTRACT.....	8
INTRODUCCIÓN	10
CAPITULO I.....	12
ASPECTOS DE LA PROBLEMÁTICA.....	12
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
CAPÍTULO II.....	17
MARCO TEÓRICO	17
ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	17
2. BASE TEÓRICA	19
3. BASES CONCEPTUALES	19
3.1. EDUCACIÓN.....	19
CAPÍTULO III.....	37
ANÁLISIS Y RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACION	37
CONCLUSIONES	55
Referencias Bibliográficas	57
ANEXOS	63

RESUMEN

Hoy en día, uno de los problemas que aun se analiza e incluso se intenta radicar es la discriminación que recibe las mujeres y los varones al conseguir un empleo ya que muchas veces, al postular a un puesto de trabajo en el sector privado, prefieren contratar al varón que a la mujer sea porque está en estado de gestación o porque no cumple con supuestos requisitos que solo el varón puede lograr.

Uno de los factores que se evidencia en la contratación de personal en el ámbito privado es la producción que realiza entre un varón y una mujer, seleccionando al varón e incluso recibiendo una mejor remuneración que la mujer, siendo afectado sus derechos como el trabajo constitucionalmente reconocido por nuestro ordenamiento jurídico nacional e internacional.

Lo que se pretende con esta investigación es dar a conocer los brechas salariales que existen entre géneros y los factores que producen dicha brecha dentro del ámbito privado, y con ello demostrar que principalmente las mujeres sufren de discriminación salarial dentro de nuestro territorio peruano, muchas veces recurriendo a la Entidad Fiscalizadora que es SUNAFIL a fin que velar por la debida aplicación de las normas sociolaborales, imponiendo multas a los infractores e incluso recurriendo al Poder Judicial o al Tribunal Constitucional para hacer valer sus derechos que han sido afectados por aquellos empleadores que no están debidamente asesorados o toman decisiones que conlleva a afectar a sus trabajadores, no solo en la parte remunerativa, sino también sus derecho a la vida, a la dignidad y a la no discriminación.

Asimismo, en el presente trabajo de tesis, se le hace una determinada encuesta a 50 trabajadores de diferentes empresas de la actividad privada de la ciudad de Chiclayo a fin de tomar una muestra de sus opiniones relacionado a la problemática que aun sigue subsistiendo hasta el día de hoy y contrastarlo con la hipótesis de la presente tesis.

Se realizará una propuesta de proyecto de Ley , que incorpora artículos a la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres y su reglamento Decreto Supremo N° 002 – 2018-TR, ya que solo dispone la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igualdad remuneración por igual trabajo, sin embargo en ninguna parte de sus artículos existe una sanción en caso de presentarte un acto discriminatorio tanto al varón como a la mujeres, sino que el empleador es quien tiene la facultad de establecer sus políticas remunerativas acordes a la constitución y que SUNAFIL es quien está encargado de fiscalizar el cumplimiento de las normas sociolaborales; por lo que la presente propuesta de proyecto de ley ayudará a que no solo se resuelva en el ámbito administrativo sino penal.

PALABRAS CLAVES: remuneración - ordenamiento jurídico - brechas salariales- discriminación – igualdad - sanción

EL AUTOR

ABSTRACT

Nowadays, one of the problems that is still being analyzed and even tried to be solved is the discrimination that women and men receive when getting a job, since many times, when applying for a job in the private sector, they prefer to hire a man rather than a woman, either because she is pregnant or because she does not meet the supposed requirements that only a man can achieve.

One of the factors that is evident in the hiring of personnel in the private sector is the production that takes place between a man and a woman, selecting the man and even receiving a better remuneration than the woman, affecting her rights as the work constitutionally recognized by our national and international legal system.

The purpose of this research is to make known the wage gaps that exist between genders and the factors that produce this gap within the private sphere, and thereby demonstrate that mainly women suffer from wage discrimination within our Peruvian territory, often resorting to the Supervisory Entity that is SUNAFIL in order to ensure the proper application of social and labor standards, imposing fines on offenders and even resorting to the Judiciary or the Constitutional Court to assert their rights that have been affected by employers who are not properly advised or make decisions that affect their workers, not only in the remuneration part, but also their right to life, dignity and non-discrimination.

Likewise, in this thesis work, a survey is made to 50 workers from different private companies in the city of Chiclayo in order to take a sample of their opinions related to the problem that still exists today and contrast it with the hypothesis of this thesis.

A draft bill will be proposed, which amends Law No. 30709, Law that prohibits pay discrimination between men and women and its regulation Supreme Decree No. 002 - 2018-TR, since it only provides for the determination of categories, functions and remunerations

that allow the implementation of the principle of equal pay for equal work, However, in none of its articles there is a sanction in case of a discriminatory act against both men and women, but the employer is the one who has the power to establish their remuneration policies in accordance with the constitution and SUNAFIL is in charge of monitoring compliance with social and labor standards; Therefore, this bill proposal will help to solve not only in the administrative area but also in the criminal area.

THE AUTHOR

KEYWORDS: remuneration - legal system - wage gaps - discrimination - equality - sanction
- penalty

INTRODUCCIÓN

La presente investigación de tesis tiene como finalidad demostrar que hoy siglo XXI aun existe brechas salariales entre ambos géneros y a pesar de que nuestras autoridades han intentado erradicar el problema de la discriminación salarial, no lo han logrado a plenitud, dando consigo un sinnúmero de atropellos a los derechos laborales de los trabajadores del sector privado.

El trabajo de investigación se centra en la ciudad de Chiclayo, cuyos trabajadores que laboran en empresas sean Micro o pequeñas empresas, muchas veces sufren tratos discriminatorios sean en el ámbito de educación, políticos, religiosos e incluso por el solo hecho de ser mujer o varón, conociendo la existencia de una discriminación salarial por parte de los empleadores e identificando los factores que lo producen la brecha entre ambos géneros, además del análisis de sentencias del tribunal Constitucional y Corte Suprema que ayudaran a esclarecer la problemática antes mencionada.

La investigación se va a basar en la aplicación de una encuesta a 50 trabajadores de diferentes empresas de la actividad privada de la ciudad de Chiclayo, obviamente reservando su identidad y lugar de trabajo, cuyas estadísticas y resultados ayudaran a la contrastación de la hipótesis de la presente tesis.

Asimismo, al final de la investigación se propondrá un proyecto de ley que incorpora artículos a la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres a fin de que no solo se determine categorías, funciones o remuneraciones sino también una sanción en caso de afectar derechos constitucionales como el derecho a la igualdad y el derecho al trabajo en aplicación del código penal.

La tesis constará de los siguientes capítulos: Capítulo I, aspectos de la Problemática; capítulo II, Marco Teórico; Capítulo III, Análisis y resultados de la Investigación.

Lambayeque, diciembre de 2023

ABOG. KELVIN ALEXANDER OLIVA ROJAS

TESISTA

CAPITULO I

ASPECTOS DE LA PROBLEMÁTICA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la ciudad de Chiclayo existen diferentes tipos de problemas, sean administrativos como judiciales, y como abogados tenemos que velar por el interés de nuestros clientes sean demandantes, demandados, administrados e incluso denunciantes o denunciados, ante ello, en el ámbito laboral privado, existe un problema que se ha ido buscando soluciones a través de los años, no obstante, hasta el día de hoy aun persiste que es la discriminación salarial entre géneros.

En palabras sencillas, una trabajadora que se encuentra en estado de gestación, se le priva de continuar trabajando en su centro laboral, llevando incluso al despido cuya consecuencia jurídica caerá en nulo conforme al artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. El ejemplo más notable es el EXP. N.° 00945-2021-0-1706-JR-LA-02, por parte de una trabajadora que había sido vulnerada en sus derechos al trabajo, igualdad y no discriminación por razones de sexo así como el principio de protección especial a la madre trabajadora, por el solo hecho de estar en estado de gestación, afectando su remuneración y la vida no solo de ella sino quien se encontraba en su vientre.

En nuestro país existe la ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres y su reglamento Decreto Supremo N° 002 – 2018-TR, e incluso normas internacionales como el convenio 100 y 111 de la OIT, sin embargo no existe una norma imperativa que radique o sancione estos tipos de actos que ocasionan muchas veces

los empleadores, por tal razón una salida a la problemática subsistente es de incorporar artículos a la norma vigente y se sancionen estos actos discriminatorios en aplicación supletoria con el código penal.

1.2. Formulación del Problema:

¿Existe discriminación salarial por genero y cuales serian los factores que producen la brecha salarial en el régimen laboral privado?

1.3. Justificación del Problema:

En diversas empresas privadas sean micros o pequeñas empresas aún persiste el problema que por años se ha ido observando y que las entidades estatales han tratado de reducir o sancionar mediante multas a los empleadores que han afectado derechos como la no discriminación, igualdad y remuneración. Sin embargo no existe una ley que elimine o sancione penalmente este tipo de actos.

La ley vigente que regula la prohibición de actos de discriminación remunerativa entre varones y mujeres es la ley N° 30709 que en ninguno de sus artículos señala una respuesta de reducir o eliminar o sancionar estos actos de discriminación remunerativa entre género, tanto así que la ley antes mencionada entro en vigencia en el año 2018, sin embargo hoy año 2023 aun persisten este tipo de actos en la ciudad de Chiclayo como porejemplo el expediente. N.° 00557-2020-PA/TC, Resolución De Intendencia N° 073 – 2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, etc., que se evidencian actos de discriminación remunerativa, por lo que muchos trabajadores optan por denunciar en SUNAFIL o ir a la via judicial mediante una demanda laboral, sin embargo, todo estos procedimientos o procesos acarrean multas o indemnizaciones, mas no una severa sanción como la vía penal en caso de discriminación.

Es por ello que la presente una pronta solución al presente problema es proponer un proyecto de ley que incorpore artículos a la ley N° 30709 a fin de que se convierta en una

norma imperativa y que sancione este tipo de actos de discriminación salarial en aplicación supletoria con el código penal.

1.4. OBJETIVOS.

1.4.1. OBJETIVO GENERAL.

Determinar la discriminación salarial por genero y que factores producen la brecha salarial en el régimen laboral privado.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- A) Conocer la existencia de la discriminación salarial por genero en el régimen laboral privado
- B) Identificar los factores que demuestren la brecha salarial por genero
- C) Analizar sentencias en materia de discriminación salarial en el régimen laboral privado como objetivo de trabajo de campo
- D) Proponer un Proyecto de Ley, disponiendo que en caso de discriminación remunerativa entre varones y mujeres, se aplicará supletoriamente el artículo 323° del Código Penal.

1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES

1.5.1. HIPÓTESIS

La hipótesis es la siguiente:

Si existen factores que producen la brecha salarial **entonces** se produciría una discriminación remunerativa por género en el régimen laboral privado.

1.5.2. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES:

Son las siguientes:

A) VARIABLE INDEPENDIENTE:

Existencia de discriminación salarial por género en el régimen laboral privado.

B) VARIABLE DEPENDIENTE:

Identificación de factores que demuestran una brecha salarial por género.

1.6. MARCO METODOLÓGICO, MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS:

1.6.1. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.

En la presente investigación se contrastará la hipótesis mediante la población y la muestra.

1.6.2. UNIDAD DE ANÁLISIS.

Encuestas a trabajadores de diferentes empresas de la actividad privada de la ciudad de Chiclayo.

1.6.3. POBLACIÓN.

Trabajadores del sector privado de la ciudad de Chiclayo.

1.6.4. MUESTRA

50 trabajadores de diferentes empresas de la actividad privada de la ciudad de Chiclayo a fin de analizar si existe discriminación salarial y factores que influyan en la brecha salarial por género.

1.6.5. TÉCNICAS, INSTRUMENTOS, EQUIPOS Y/O MATERIALES

En la presente investigación se aplicará la técnica de la encuesta ya que tiene como objetivo obtener datos de través de interrogantes y respuestas, mediante un cuestionario.

Por lo que el instrumento a utilizar de la muestra será:

- ✓ Encuesta a 50 trabajadores de diferentes empresas de la actividad privada de la ciudad de Chiclayo a fin de obtener datos y respuestas en razón de existir discriminación salarial y factores que influyan en la brecha salarial por género.

1.6.6. MÉTODOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

A. MÉTODOS GENERALES.

- **El método inductivo.** Parte de premisas particulares, con el propósito de alcanzar una conclusión generalizada.
- **El método deductivo.** Es lo contrario el método inductivo, tiene su génesis en premisas o afirmaciones generales, con la finalidad de alcanzar ciertas afirmaciones particulares.

B. MÉTODOS ESPECÍFICOS.

- **El método estadístico.** Este método, aplica varias etapas, con la finalidad de manejar ciertos datos cualitativos y cuantitativos de investigación; cabe mencionar sus etapas: recolección, recuento, presentación, síntesis y análisis. En este trabajo de investigación, este método estadístico se aplica, haciendo uso de cuadros y gráficos estadísticos, que nos llevan a la conclusión de la opinión de la población.

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

Conforme al Informe Técnico emitido por la (OIT, 2016) ha concluido teniendo en cuenta diversos factores como la de las desigualdades salariales lo cual lo define como la puesta en práctica del “principio de igualdad del salario por trabajo de igual valor” por otro lado se debe dar pagos de salarios diferentes al existir condiciones diferentes como horarios diferentes, capacitación y nivel educativo, entre otros, cabe precisar que este informe determina que los países no impulsan la creación de legislación moderna con el fin de llevar la igualdad salarial, y además las diversas acciones para combatir la desigualdad salarial son muy incipientes.

Asimismo (Castaño, 2017) en su libro “La discriminación Salarial por razón de género”, precisa según sus resultados que la discriminación en España y sus regiones determinan que las brechas salariales dependen del precio o remuneraciones pagadas, así mismo establece una diferencia que existe en la parte salarial por género se incrementa en las regiones debido que tienen ingresos bajos y por las características de cada trabajador.

En la Universidad Nacional del Altiplano (Perú) Mary Yolanda Ávila Cazorla realizó una investigación para determinar la discriminación y brecha salarial por género en el Perú, concluyendo que el nivel educativo es determinante para la discriminación salarial por género, precisando los factores de la brecha salarial se encuentra en años

de escolaridad y experiencia laboral tanto para los trabajadores dependientes e independientes en el mercado laboral en Perú, cuya fuente son los resultados del año 2016.

De acuerdo a (Dantas, 2020) en su investigación sobre la “brecha salarial entre géneros en el Perú para los sectores manufactura y comercio, periodo 2016-2019” concluye que en el sector manufactura, la brecha salarial de género en el periodo 2016-2019 fue de un 12% teniendo como base la experiencia, escolaridad, tipo de jornada, horas trabajadas, etc. Realizando una comparación en estos sectores por lo que concluye que se debe a los factores observables, siendo el sector manufactura la que tiene mayor brecha salarial frente al sector comercial.

Por otro lado (Ortiz, 2017), en su investigación realizada concluye que los hombres tienen una remuneración más alta que las mujeres. Las causas de ello se deben a contratos que son destinados a los varones, para ello se tiene que tener en cuenta nivel educativo , sector laboral, también se determinó que las empresa rechazan contratar a las mujeres y buscan emplear a varones .

La investigadora (Julca, 2020) concluye que el principio de igual remuneración por igual trabajo, está en el Convenio N° 100 de la OIT, sin embargo en el Perú, la brecha salarial entre hombres y mujeres es del 29%, y esto a la amplia normativa a fin de asegurar los derechos de la mujer trabajadora, donde establecen que el MTPE y la SUNAFIL tendrán a cargo de elaborar directivas y protocolos para que las empresas eviten la discriminación de género.

De la muestra encuestada del distrito de Chiclayo, se ha determinado que la mayoría de micro empresas no se encuentran sensibilizadas respecto a los fines y contenido de la Ley N° 30709.

Después de la investigación (Díaz, 2017) en relación al condominio Los Parques de San Gabriel, se concluyó que los trabajadores están entre 36 a 45 años, siendo los hombres en un 45.1% participan en el mercado y tienen estudios superiores universitario mientras que 37.6% de mujeres son técnico superior; así como el 46% de hombres trabaja más de 8 horas al día por otro lado en un 49% de hombres tienen ingresos superiores a los S/ 3001.00 soles al mes, por lo tanto determina que en el mercado laboral en la brecha salarial de género si existe, debido a que la mujer percibe menor salario, ocupa menores cargos, dedica más horas a trabajos del hogar.

2. BASE TEÓRICA

La discriminación y su brecha salarial por genero se argumenta teniendo en cuenta factores como experiencia laboral, nivel educativo, sus capacidades, competencias y habilidades del trabajador.

3. BASES CONCEPTUALES

3.1. EDUCACIÓN

La educación es un derecho fundamental reconocido por nuestra constitución política que es garantizada por el Estado. La familia y la sociedad contribuyen en el fortalecimiento y mejoramiento de la educación en nuestra sociedad.

Los retos están a la mira de todos los días, tanto para varones y para mujeres, de alcanzar el éxito a través de la educación cuya responsabilidad de promover el acceso a la educación es a través del Estado, siendo sus responsabilidades las de asequibilidad, accesibilidad, adaptabilidad y aceptabilidad según el artículo 01° del Decreto Supremo N° 011-2012-ED (Reglamento de la ley General de Educación)

Conforme indica (Maturana, 2013) precisa que la educación transforma la vida de una persona, permitiendo al ser humano su crecimiento de manera responsable la tarea de la educación es fomentar el crecimiento de los seres humanos de manera responsable, siendo un factor el entorno en que se desarrolla, es preciso determinar que la educación es esencial para el desarrollo intelectual y personal de los seres humanos, formando ciudadanos responsables y conscientes del panorama nacional e internacional, sin embargo, estos panoramas son constantemente cambiantes por lo que las personas tienen que adecuarse a estos cambios que sucedían día a día.

Por otro lado, tenemos a (Mincer, Schooling, Experience and Earnings, 1974), (Becker, 1964) y Adam Smith en 1776, indicando que la educación es una inversión cuya finalidad es desarrollar las capacidades de los seres humanos y de promover el aumento económico en los países.

Esta idea brindada por estos pensadores, contribuyó a que el Estado se preocupara en promover la educación en el país, incentivando a la sociedad a estudiar y progresar en sus vidas, dando como resultado un beneficio tanto para la sociedad, así como para el país ya que, al haber mayor producción, los índices económicos suban.

Así mismo Becker menciona que la experiencia es adquirida por el estudio y la capacitación mientras que la educación es una manera de inversión.

Conforme a la idea de Becker, muchas veces la educación promovida como una forma de inversión por parte del estudiante quien está en la etapa del aprendizaje, obtenido diplomas, títulos, grados que en el futuro le ayudara a conseguir un empleo, sin embargo estando ya en la vida laboral, estos estudios le ayudaran a desenvolverse cumpliendo ciertas funciones propias de la empresa, dando como resultado la obtención de experiencia y a la vez la constante capacitación que le ayudara a mejorar como profesional o como trabajador.

No hay que dejar de lado que las inversiones de los ciudadanos no solo se enfocan en los gastos educacionales, sino también en gastos de recreación, salud, vivienda, crianza, siendo complementario la inversión en educación para un mejoramiento personal y profesional.

Es así que las familias son conscientes del poder educacional que envuelve nuestra sociedad ya que desde muy temprana edad sumergen a sus hijos al ámbito de la educación siendo jardín, primaria, secundaria, siendo de suma prioridad la alimentación, útiles e incluso la salud y una formación académica de calidad buscando lo bueno para sus hijos para que en el futuro sean capaces de obtener un trabajo asegurado dentro del mercado laboral, dando como resultado una inversión total en la esfera educacional del país.

Para (Schultz, 1961), todo conocimiento e incluso habilidad son adquiridas de alguna manera en un capital que es obtenida de un resultado de la educación convertida en inversión.

La educación es un arte que muchas veces involucra una inversión para adquirir conocimientos y habilidades que a la larga servirá para demostrar las capacidades de las persona dentro del mercado laboral dando como resultado mejores ingresos, mejor desempeño y mejores oportunidades laborales, entonces el factor educación tiene dos pilares que se complementan siendo la adquisición de conocimientos y las habilidades que ayudara al trabajador a mostrar una mejor productividad y eficiencia dentro del campo laboral.

Entonces se puede concluir esta idea con que la educación es la inversión que las personas realizan a fin de adquirir conocimientos, habilidades y capacidades que sean puestas en práctica dentro del ámbito laboral, logrando así obtener experiencia y capacitaciones contantes para su perfeccionamiento. Becker define el capital humano como el conjunto de habilidades.

Por otro lado (Blau, 1998) menciona que el índice de educación tanto de hombres y mujeres son similares hoy en día, sin embargo, en el ámbito de remuneraciones existe una pequeña diferencia que involucra en el campo laboral. Es así que tanto en educación secundaria y superior preexiste una sustancial diferencia en el tipo de estudios seguidos y las áreas o campos de especialización como por ejemplo los varones se enfocan en el estudio de las ciencias matemáticas y las mujeres en el campo de la enfermería, nutrición, psicología, entre otros. Por tal razón es que por más que nuestra sociedad muestre un

índice de incremento en la educación, aun existe brechas y estereotipos en cuanto a la mujer y el varón en el desarrollo de sus profesiones y oficios.

De acuerdo a (Lagos, 2002) la diferenciación salarial se fija por las inversiones que se realiza en la educación y las capacitaciones que son dadas durante el trabajo es decir los varones y mujeres invierten en su educación para salir adelante y así conseguir un empleo digno, pero esta educación va de la mano con la capacitación de la persona quien se encuentra laborando en un centro de trabajo, logrando así maximizar funciones y potenciar la producción en el trabajo.

Por otro lado, el mismo autor señala que a mayor sea el grado de educación de la persona, mayor será el ingreso que perciba en el campo laboral. Esta idea dada por Becker se aplicaría en la realidad, ya que cuando una persona postula a un centro laboral solicitan o requieren determinados grados de estudios como grados académicos, capacitaciones, especializaciones, etc., lo cual valoran al momento de contratar al personal y que incluso estando ya por suscribir el contrato, la remuneración bruta aumenta por tener determinados tipos de estudios en el sector privado.

Asimismo, mencionado a (Esparta Polanco, 2012) en su artículo Discriminación Salarial por Género según trabajadores Asalariados e Independientes en el Perú, indica que existe una brecha salarial entre ambos géneros es decir tanto para varón como para mujer al momento de ser remunerados por horas, incluso existiendo una discriminación dentro de los centros laborales.

Es así que (Canicoba, 2013), demuestra en su artículo Sesgo de selección y brecha salarial de género para Lima metropolitana que existiría una discriminación salarial en menoscabo de la mujer.

Para (Schultz, 1961) la educación para ambos géneros se enfoca en las habilidades adquiridas dentro de la época de la escolaridad, su salud y experiencia, lo cual traería consigo un crecimiento económico al momento de adquirir un empleo. Las inversiones educacionales adicionan un crecimiento económico a futuro, dando como resultado que, a más estudios, mejores salarios recibirían. Esto quiere decir que la inversión educacional genera mejores ingresos y una calidad de vida tanto personal como familiar.

De acuerdo a (Spence, 1973) los estudios realizados por las personas durante su vida estudiantil proporcionan a los centros laborales a que tengan información exacta del campo de estudios o especializaciones, tanto que los mismo empleadores al momento de escoger su personal, pueden dar incentivos que beneficiarían la producción, eficiencia y eficacia dentro del trabajo, es así que el factor educación, beneficia al trabajador ya que demostraría al empleador la calidad de servicios por brindar y la capacidad que producción dentro de la empresa.

3.2. EXPERIENCIA

Para (Mincer, Investment in human capital and personal income distribution, 1958) indica que los ingresos y crecimiento profesional aumentarían siempre y cuando el trabajador se capacite y tenga la vocación de aprender, dando como resultado que las actividades o funciones sean productivas y eficaces. Esta idea dada por el autor esta

relacionada a la experiencia, lo cual esto brindara al trabajador a obtener mayor seguridad al trabajador, es decir los estudios se han creado para crear capacidades y profundizar conocimientos en las diferentes materias, sin embargo, el trabajador al poner en practica lo aprendido y obtener experiencia dentro de la empresa, tendrá mayor seguridad en sí mismo e incluso buscara seguir capacitándose para perfeccionarse en el campo laboral.

Por otro lado, el mismo autor indica que los ingresos obtenidos por varones y mujeres dentro del campo laboral se deben a la educación y la experiencia. Es decir, la educación como determinante de conocimiento y habilidades y la experiencia como puesta en práctica de los conocimientos obtenidos previamente.

Según (Blaug, 1981), la experiencia va de la mano con el contacto o trabajo en equipo con los trabajadores de la empresa, compartiendo ideas y experiencias que servirán en la contribución de la mano de obra y así brindar una excelente calidad de servicios por parte del trabajador aumentado la productividad de la empresa y el aumento de salarios de los trabajadores. Esta experiencia perfecciona al trabajador y lo vuelve especialista en la materia.

Una idea otorgada por (Baron y Cobb–Clark, 2010) es que muchas veces la experiencia laboral afecta los salarios de las personas es decir la educación y las habilidades logradas se puede exteriorizar mediante la productividad de las personas, sin embargo no siempre los salarios van a ser equivalente para ambos géneros, tanto que hasta el día de hoy, suben de ascenso más rápido los varones que las mujeres si

se quiere poner en términos de acceso a puestos de trabajo altos a pesar que ambos, mujer como varón, tienen las capacidades de lograr tales objetivos.

Haciendo alusión al Método de Oaxaca Blinder sobre la descomposición salarial, se puede decir que existen dos tipos de composiciones, uno en cuanto a las características laborales que tiene los varones y mujeres y por otro lado la estructura salarial entre ambos géneros, dando como resultado una discriminación por genero en cuanto a sus remuneraciones.

3.3. GÉNERO

El termino Género procede del latín **GENUS**, lo cual hace referencia a estirpe, clase, linaje, haciendo alusión a las características que la sociedad otorga a los varones y mujeres para diferenciarlas.

Según la Organización Mundial de salud (OIT O. M., 2014), defina al genero como los roles que son construidos mediante las actividades, comportamientos y los atributos que cada sociedad determina a mujeres y hombres. Esto quiere decir que cuando se habla de género, debe involucrar la diferencias o desigualdades que la sociedad atribuye tanto al varón como a la mujer sea por estereotipos, aprendizaje o cualquier otra índole.

El factor género tiene sus orígenes en los debates sociológicos y antropológicos en las que también las llamadas feministas desde el siglo XX en la que se establece que la conducta humana era asimilada en la parte familiar, en la vida, y no estaba

predefinida. En ella influye la cultura, es decir existe una diferencia cuando se habla de sexo y género, dando a entender que el sexo se traduce en las diferencias biológicas y fisiológicas de los varones y mujeres, sin embargo, cuando tratamos con el termino género, hace alusión a la construcción sexual de las diferencias sexuales es decir lo femenino y lo masculino. En otras palabras, el sexo se hereda por nuestros progenitores y el género se adquiere a través de la matriz cultural de la sociedad, esta distinción facilita a identificar tanto al varón como a la mujer.

Para (Scott, J., 1996), el género constituye una ideología social es decir mediante la concepción social es que se diferencia los sexos. En otras palabras, el poder de la sociedad logra darle significado a la palabra genero a partir del término sexo.

3.3.1. Relaciones de Género

Como se había indicado en el párrafo anterior, El termino género, involucra construcciones sociales que en este caso van a variar conforme pase el tiempo, cuyos factores de construcción serian el ámbito económico, los valores, las normas, la edad, cultura, religión, la política, etc., lo que quiere dar a entender que estas construcciones sociales o ideologías no van a ser iguales durante tiempo siendo susceptible de cambios y pensamientos por parte de la sociedad.

Desde nuestro punto de vista, las relaciones de los varones y mujeres son consecuencia de las mismas interacciones sociales diarias que mantienen tanto en la vida privada como publica, dando como resultado que estas relaciones vayan cambiando conforme a las construcciones ideológicas y pensamiento de la personas,

involucrando el rol que el género produce mediante las actitudes, valores y conductas que la misma sociedad proporciona como inapropiadas o apropiadas para ambos, siendo la sociedad quien defina el termino genero mediante generaciones.

En nuestra sociedad se ha asignado roles como si fueran obligaciones para el varón y la mujer, como por ejemplo que la mujer le corresponder permanecer en el hogar para cuidar a los hijos menores mientras el varón sale a trabajar para traer solvencia económica. Dichos estereotipos o ideologías hasta el día de hoy se mantienen, aunque de menor grado en comparación en los años 80s y 90s, estos roles que socialmente han sido fijadas, muchas veces producen una afectación de derechos para la mujer, dando a concluir que estos roles deben dejarse de lado y entrar a una nueva era que tanto el varón como la mujer tiene similares roles y funciones conforme a sus capacidades.

Estos roles ya establecidos por la sociedad y que aun se practican en determinados lugares del país, configura un atropello a las oportunidades labores que tienen las mujeres como a los varones. Es así que desde el hogar, se inculcan a las hijas a estar al cuidado de los hijos y atender las necesidades del marido, y al varón a salir del hogar y conseguir los alimentos y el sustento económico al hogar, lo cual a diferencia de otros país desarrollados donde el empoderamiento de la mujer a incrementado bastante, aquí en nuestro país debería cambiar tal ideología, más aún que estamos en una era de la globalización donde varón y mujer al formar una familia, sostienen entre ambos esta esfera familiar mediante el apoyo mutuo, trabajando en salvaguardade los hijos y del hogar .

Conforme al Plan de Igualdad de Género (2012-2017) - (Ministerio , 2013) se enfoca en promover diferentes tipos de estrategias como:

- Fomentar la igualdad de género en tres niveles
- Fortalecer los valores y el respeto por las diferencias de género.
- Reducir brechas educativas entre mujeres y hombres.
- Prever los derechos a la libre reproducción de las mujeres y hombres.
- Focalizar los derechos de las mujeres en relación a sus derechos económicos para garantizar condiciones de igualdad frente a los varones
- Disminuir la violencia de género que acarrea en nuestro país

3.4. BRECHA SALARIAL POR GÉNERO

La desigualdad salarial entre ambos géneros sea varón o mujer sigue siendo un desafío hoy en día y que incluso demuestran su frustración mediante protestas o manifestaciones fuera de los centros laborales o en las mismas ciudades por lo que conforme una noticia dada por Observatorio de Igualdad y (Genero, 2020), se indica que las mujeres estarían percibiendo una remuneración salarial por debajo de lo que el varón percibe es decir un 14. 6 % menos, existiendo así una brecha salarial por género, incluso esto más se ha evidenciado con la llegada de la pandemia lo cual muchos europeos han dejado sus empleos y se ha rescatado la mano de obra por parte de varón que de la mujer.

En el Perú, tampoco se libra de las brechas salariales ya que conforme al Instituto Peruano de Economía - (Diario, 2021), en una noticia dada recientemente, indica que

en el año 2019 el salario promedio de una mujer cajamarquina era de S/ 690.00 mientras que el varón cajamarquino ganaba S/ 1,115.00 soles promedio, tanto así que el departamento de Cajamarca se ubica en la región con más brecha salarial en comparación a Arequipa y Moquegua. Esta brecha salarial se evidenció más con la llegada de la pandemia, aunando más informalidad laboral y el trabajo a tiempo parcial por parte de la mujer en comparación con el varón.

A pesar que últimamente se está logrando un alto grado académico por parte de las mujeres, sin embargo, al momento de obtener un empleo y ser remuneradas se evidencia una brecha salarial dentro del sector privado que a la larga sus ingresos no le alcanzaran para tener una vida digna al momento de jubilarse.

En Perú existe la brecha salarial, conforme lo manifestado por la Organización Internacional del Trabajo en concordancia con Informa Mundial sobre Salarios, las brechas salariales habrían seguido aumentado sino se hubieran dado subsidios en diferentes partes del mundo, sin embargo estos subsidios a pesar de haber ayudado a las personas, también se volvieron dependientes. En el Perú, en el año 2020, se empezaron dar bonos para las personas que se quedaron sin empleo o quienes se acogieron a la Suspensión Imperfecta Laboral. Esto produjo que incluso se incrementaran la informalidad laboral ya que las personas necesitaban trabajar y obtener ingresos por la cuarentena decretada por el entonces presidente Martin Vizcarra.

3.5. DISCRIMINACIÓN

Antes de profundizar sobre el tema de discriminación salarial, es necesario definir lo que es la discriminación siendo conforme la RAE, el trato desigualitario a una persona o grupo de personas en razón al sexo, edad, condición física, rasgos faciales, orientación sexual, religión, política, etc.

En nuestra constitución política protege a la persona mediante el derecho a la igualdad ante la ley regulado en el artículo 2 inciso 2, por otro lado también es penalizado quien discrimina a una persona siendo el artículo 323°, dando como sanción con prestaciones de servicios a la comunidad de treinta a sesenta jornadas o limitación de días libres de veinte a sesenta jornada.

Conforme a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 2012), la discriminación es toda exclusión basada en el sexo, teniendo como fin menospreciar el ejercicio o goze de la mujer, siendo hoy en día no tomadas en cuenta a pesar de encontrarnos ya en el siglo XXI, incluso en varios países, las mujeres han sobresalido en diferentes tipos de ámbitos o cargos como presidentes, diplomática, consejeras, etc. Sin embargo en nuestro país aún persiste la ideología que el varón es más capaz que la mujer para determinados cargos.

La misma Organización Mundial de la Salud, menciona y resalta que tratar a las personas diferentes por color de piel, religión, sexo, ideas políticas, etc., en el empleo resulta un trato discriminatorio cuando por ejemplo se requiere personal de trabajo. Siendo así que muchas empresas privadas soliciten determinadas características para

su perfil de trabajador, resultando discriminatorio muchas veces para obtener un puesto de trabajo.

Siguiendo con la idea de la discriminación, (De Cabo, 2007) menciona en su obra *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo* que los varones y mujeres al obtener sus ganancias mensuales se evidencia una diferenciación inequitativa a pesar que ambos realizan dentro de una misma empresa las mismas funciones y cargos por lo que existe un perjuicio discriminatorio en razón a la mujer, menospreciando su rendimiento laboral e incluso frustración personal. Incluso por más que el Estado promueva mediante leyes o mesas de debates en nuestro congreso o ministerios, no se llega a solucionar este problema que atropella los derechos fundamentales de las mujeres, recurriendo muchas veces a los órganos jurisdiccionales o tribunales internacionales para hacer valer sus derechos, sin embargo esto toma tiempo y años lo cual queda en la incertidumbre por parte de la persona si se obtendrá justicia ante dichos perjuicios.

3.6. DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Para (Ainer, 1977), se considera discriminación salarial a aquellas condiciones en las cuales a pesar que cumplen determinadas funciones o cargos similares, sus salarios en promedio son dados de manera diferenciada. Estas diferencias salariales afectan la productividad del trabajador retrasando muchas veces sus funciones e incluso renunciado a la misma por discriminación.

Para la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, reflejan dos tipos de brechas salariales por genero que son la desigualdad y la discriminación dentro del mercado laboral lo cual a pesar que hasta el año 2019 ha disminuido gradualmente, sin embargo con la llegada de la pandemia, se a elevado los índices de discriminación y desigualdad salarial, produciéndose así las informalidades laborales en América Latina y el Caribe. Este perjuicio involucra a la mujer ya que ha tenido que salir adelante mediante el trabajo informal a medio tiempo, dedicándose a oficios por ejemplo de ventas ambulatorias, servicios de meseras en restaurante o en limpieza de hogares. Por lo que se demuestra una infravaloración de la mujer en el mercado laboral.

En las empresas privadas, se fija una escala remunerativa que cabalmente se tiene que cumplir, siguiendo los siguientes rubros como capacidades, esfuerzo, responsabilidades y condiciones laborales sin embargo no todas las empresas privadas crean estas escalas remunerativas de manera igualitarias, creando discriminaciones tanto para varones como para mujeres por diferentes razones, trayendo como consecuencias procesos laborales, penales, civiles y administrativos.

3.6.1. Discriminación en el centro laboral

De acuerdo Jacobsen, la discriminación en un centro laboral es por consecuencia de que exista tratos desigualitarios al momento de acceder en el trabajo o estando ya dentro sean recibidos con discriminaciones como por ejemplo por razón de sexo,

raza, credo, etc., Y esto incluso perjudica sus salarios al momento de obtenerlos, ya que varias veces los trabajadores ganan salarios por menores que el salario de un trabajador con las mismas condiciones, funciones o cargos.

Del mismo modo (Briñon, 2007), indica que por más que la desigualdad haya disminuido, hoy en día aún se combate la discriminación laboral en torno a la mujer en obtener las mismas oportunidades laborales, asensos, promociones e igualdad de condiciones, sin embargo esto aún es un desafío por parte de los países y tribunales internacionales ya que a pesar de existir jurisprudencia, leyes que se proteja, aún hay un incumpliendo por parte de las empresas privadas.

Pero no todo es negativo, ya que muchas mujeres a pesar de existir desigualdad de género, lo han sobrellevado al límite que ahora ven estas oportunidades laborales como logros personales y vías del éxito como personas y profesionales que contribuyen al crecimiento de su país y al sostenimiento de su familia, buscando la forma de enfrentar estos atropellos que comúnmente se ve por la desigualdad de género.

3.7. Jurisprudencias del Tribunal Constitucional

EXPEDIENTE	MATERIA	DEMANDANTE	PRETENSION	ANALISIS
Exp. 1016-2017-PA/TC	Accion de Amparo	Katherine Marita Pineda Rosas	Reposición laboral e indemnización por despido a causa	El TC considera que la recurrente ha sido afectada en su derecho al trabajo y derecho a la

			encontrarse en gestación	igualdad, ordenando que se reponga a su centro de trabajo percibiendo ingresos durante la etapa de gestación y lactancia. Declarando FUNDADA en parte la demanda en aplicación del artículo 1 del Código Procesal Constitucional
EXP. 01177- 2019-PA/TC	Accion de Amparo	Wendy Elvira Reymundo Huamani	Reposición laboral por despido a causa encontrarse en gestación	El TC declara FUNDADA la demanda de amparo, por haberse evidenciado una afectación de derechos fundamentales sea igualdad, no

				discriminación y al trabajo del recurrente.
EXP. N.º 05729-2015-PA/TC	Accion de Amparo	María Orfila Chávez Acosta	Homologación de remuneraciones	El TC ha resuelto declarar fundada la demanda por haber sido afectado su derecho a la igualdad y además de una remuneración equitativa, homologándose los ingresos del demandante con los obreros de limpieza.

<p>Casación Laboral</p> <p>N° 24071-2019</p> <p>La Libertad</p> <p>emitida por la</p> <p>Segunda Sala de</p> <p>Derecho</p> <p>Constitucional y</p> <p>Social Transitoria</p> <p>de la Corte</p> <p>Suprema.</p>	<p>Homologación de remuneraciones y otros</p>	<p>Karla Robles Rodríguez</p>	<p>La homologación y el reintegro de la remuneración básica, entre otros beneficios</p>	<p>La Corte Suprema declara</p> <p>INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por la parte demandada. ,</p> <p>Se indicó que pese a que realizó las mismas funciones entre la actora y su homóloga, percibió diferentes remuneraciones.</p>
--	---	-------------------------------	---	---

CAPÍTULO III

ANALISIS Y RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACION

Como instrumentos para la constatación de la presente investigación se ha utilizado la técnica de la encuesta, para lo cual del total de trabajadores del sector privado de la ciudad de Chiclayo se ha procedido a recoger una muestra de 50 trabajadores tanto varones como mujeres, en donde se le formularon preguntas relativas a las brechas salariales por género, tal como se evidencia en los siguientes cuadros gráficos.

1) ANALISIS DE LOS DATOS GENERALES DE LA ENCUESTA

1.1. TRABAJADORES SEGÚN EL SEXO

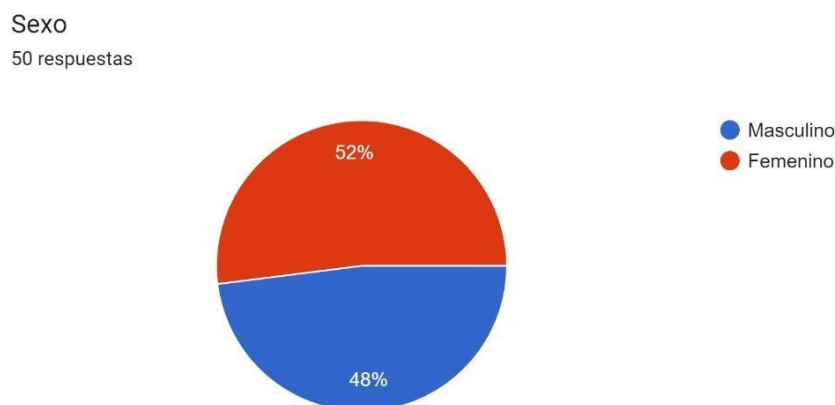


GRÁFICO 1

FUENTE: Encuesta virtual aplicado trabajadores del sector privado de la ciudad de Chiclayo.

Análisis: Conforme al gráfico N° 01, de los 50 trabajadores encuestados, el 52% han sido mujeres y el 48% han sido varones.

1.2. TRABAJADORES SEGÚN SU EXPERIENCIA LABORAL

Experiencia laboral
50 respuestas

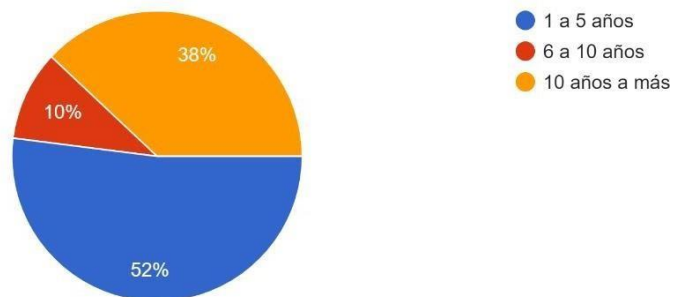


Gráfico 1

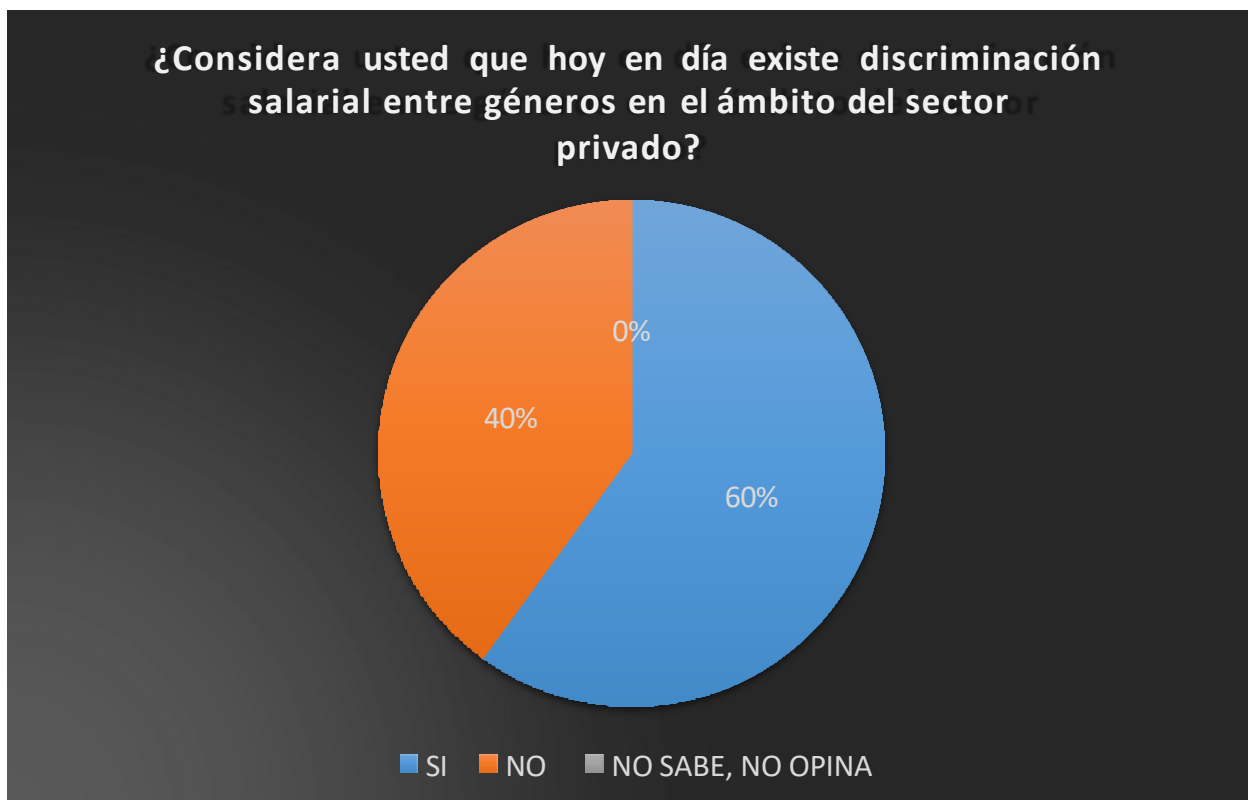
FUENTE: Encuesta virtual aplicado trabajadores del sector privado de la ciudad de Chiclayo.

Análisis: Los trabajadores encuestados tienen como experiencia laboral de 1 a 5 años un 52%, de 6 a 10 años en 10% y un 38% más de 10 años de experiencia en el ámbito laboral privado.

2) ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS INTERROGANTES REALIZADAS EN LA ENCUESTA.

GRÁFICO N° 1

2.1. EXISTENCIA DE DISCRIMINACIÓN SALARIAL ENTRE GÉNEROS EN EL ÁMBITO DEL SECTOR PRIVADO



FUENTE: Encuesta virtual aplicado trabajadores del sector privado de la ciudad de Chiclayo.

En el grafico N° 1, se evidencia que el 40% de trabajadores encuestados considera que no existe discriminación salarial entre géneros en el ámbito del sector privado; mientras que el 60%, considera que sí existe una discriminación salarial actualmente.

GRÁFICO N° 2

2.2. BRECHAS SALARIALES QUE PRODUCEN LOS ACTOS DE DISCRIMINACIÓN SON PRODUCIDAS POR LOS MISMOS EMPLEADORES

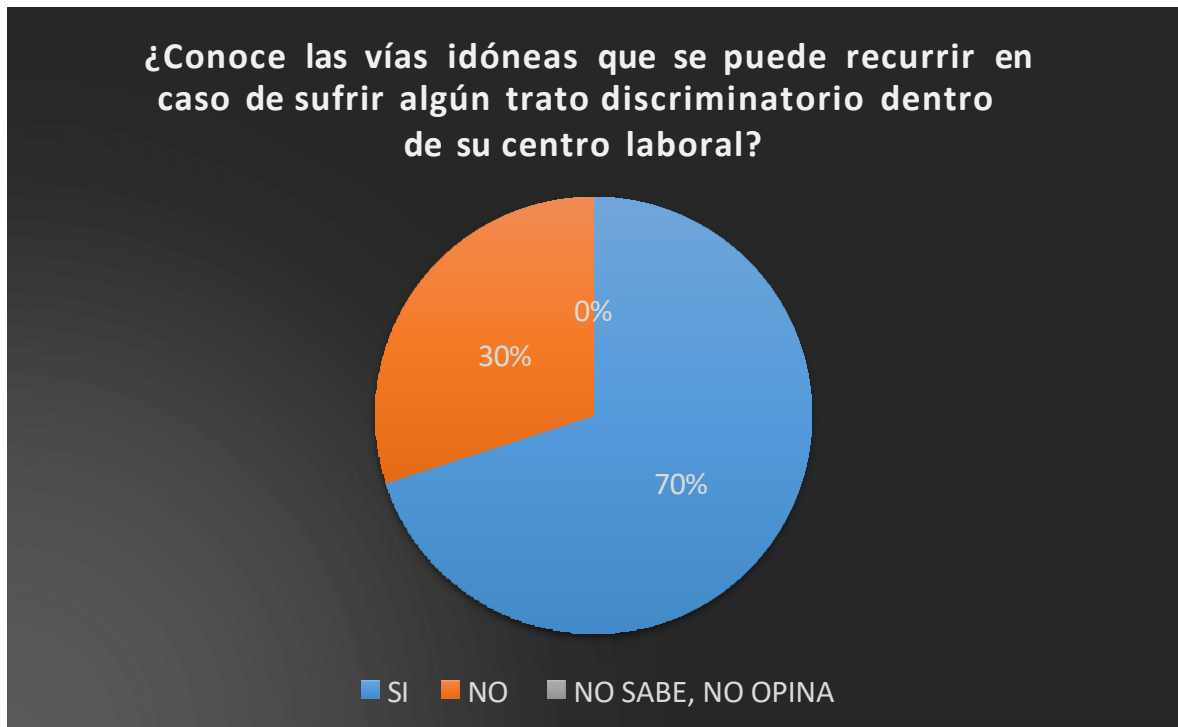


FUENTE: Encuesta virtual aplicado trabajadores del sector privado de la ciudad de Chiclayo.

En el gráfico N° 2, se muestra que el 100% de trabajadores encuestados cree que las brechas salariales que producen los actos de discriminación son producidas por los mismos empleadores.

GRÁFICO N° 3

2.3. VÍAS IDÓNEAS QUE SE PUEDE RECURRIR EN CASO DE SUFRIR ALGÚN TRATO DISCRIMINATORIO DENTRO DE SU CENTRO LABORAL



FUENTE: Encuesta virtual aplicado trabajadores del sector privado de la ciudad de Chiclayo.

En el gráfico N° 3, se aprecia que el 30% de trabajadores encuestados desconocen las vías idóneas que se puede recurrir en caso de sufrir algún trato discriminatorio dentro de su centro laboral, sin embargo, el 70%, si tiene conocimiento de las vías a recurrir en caso de sufrir un acto discriminatorio.

GRÁFICO N° 4

2.4. EXISTENCIA DE UN TRATO DESIGUALITARIO EN LA REMUNERACIÓN.

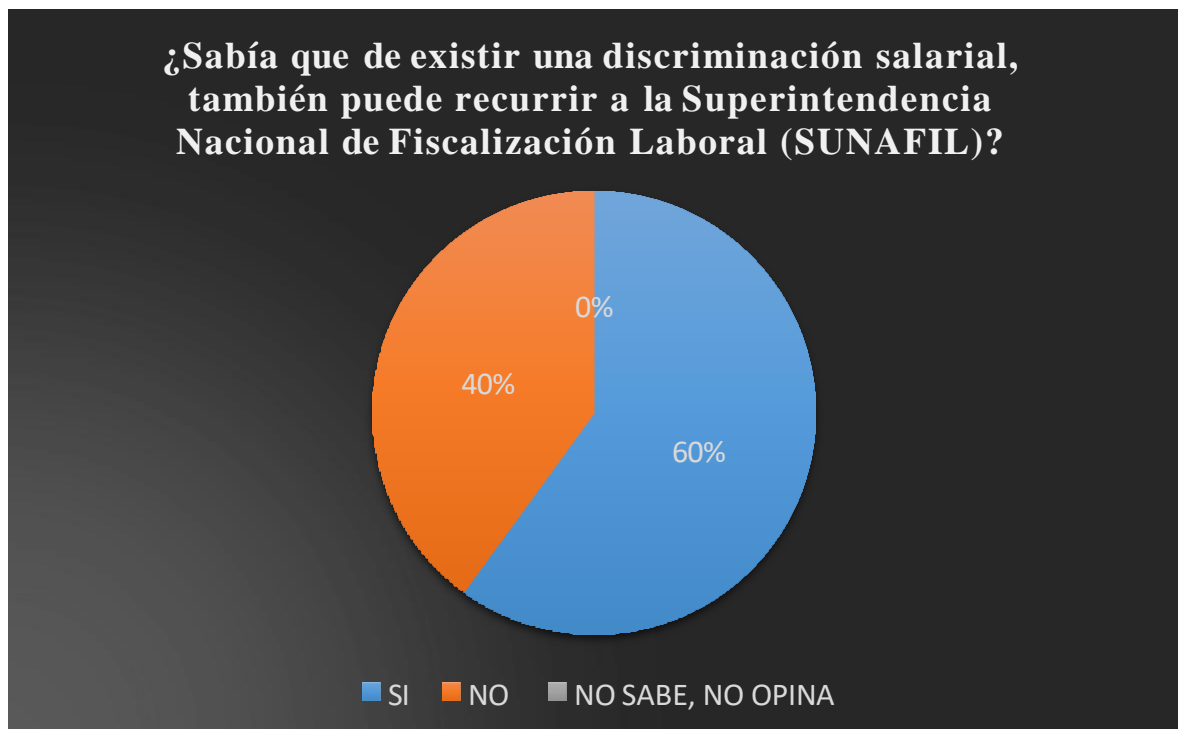


FUENTE: Encuesta virtual aplicado trabajadores del sector privado de la ciudad de Chiclayo.

En el grafico N° 4, se evidencia que el 80% de trabajadores encuestados recurrirían a un abogado a fin de ser asesorados en cado de estar frente a un trato desigualitario en su remuneración, en cambio un 10% de trabajadores recurriría al Ministerio de Trabajo, e incluso existe un 10% que desconoce o no opina al respecto.

GRÁFICO N° 5

2.5. RECURRENCIA A LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL (SUNAFIL) EN CASO DE EXISTIR DISCRIMINACIÓN SALARIAL

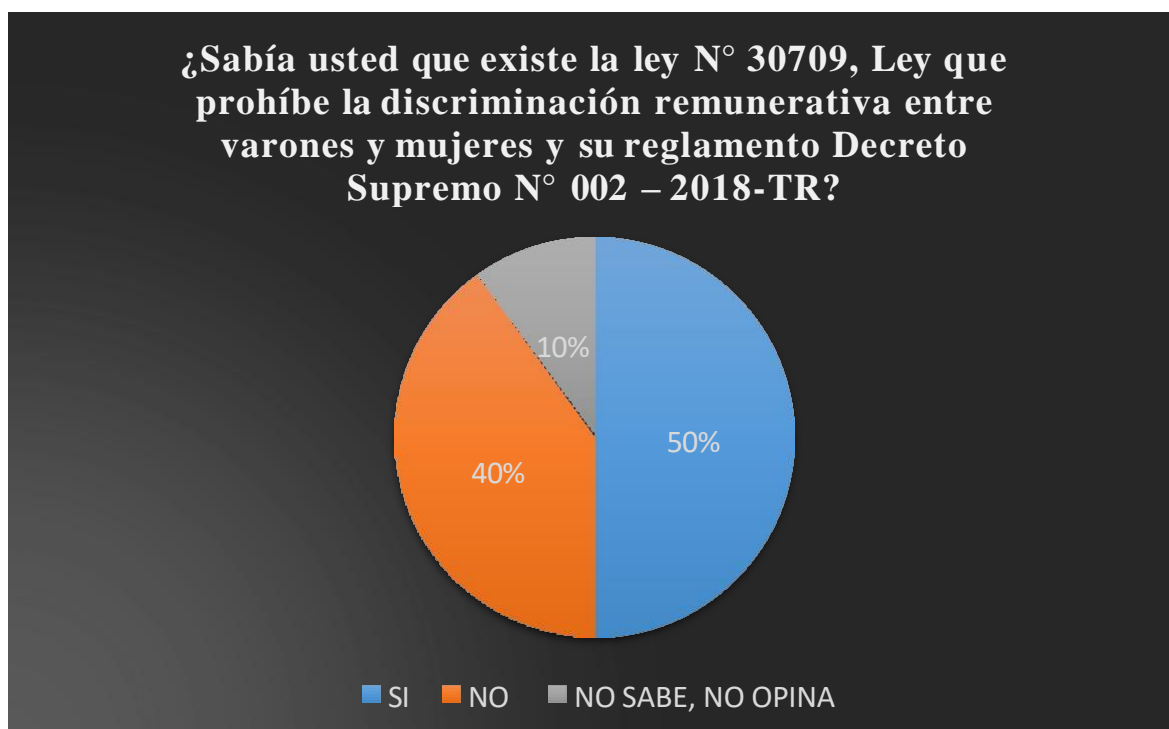


FUENTE: Encuesta virtual aplicado trabajadores del sector privado de la ciudad de Chiclayo.

En el grafico N° 5, se evidencia que el 40% de trabajadores encuestados desconocía la recurrencia a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en caso de existir una discriminación salarial, mientras que un 60% conoce otra vía alternativa en caso de sufrir una discriminación salarial, que es recurrir a SUNAFIL.

GRÁFICO N° 6

2.6. EXISTENCIA DE LA LEY N° 30709, LEY QUE PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES Y SU REGLAMENTO DECRETO SUPREMO N° 002 – 2018-TR.

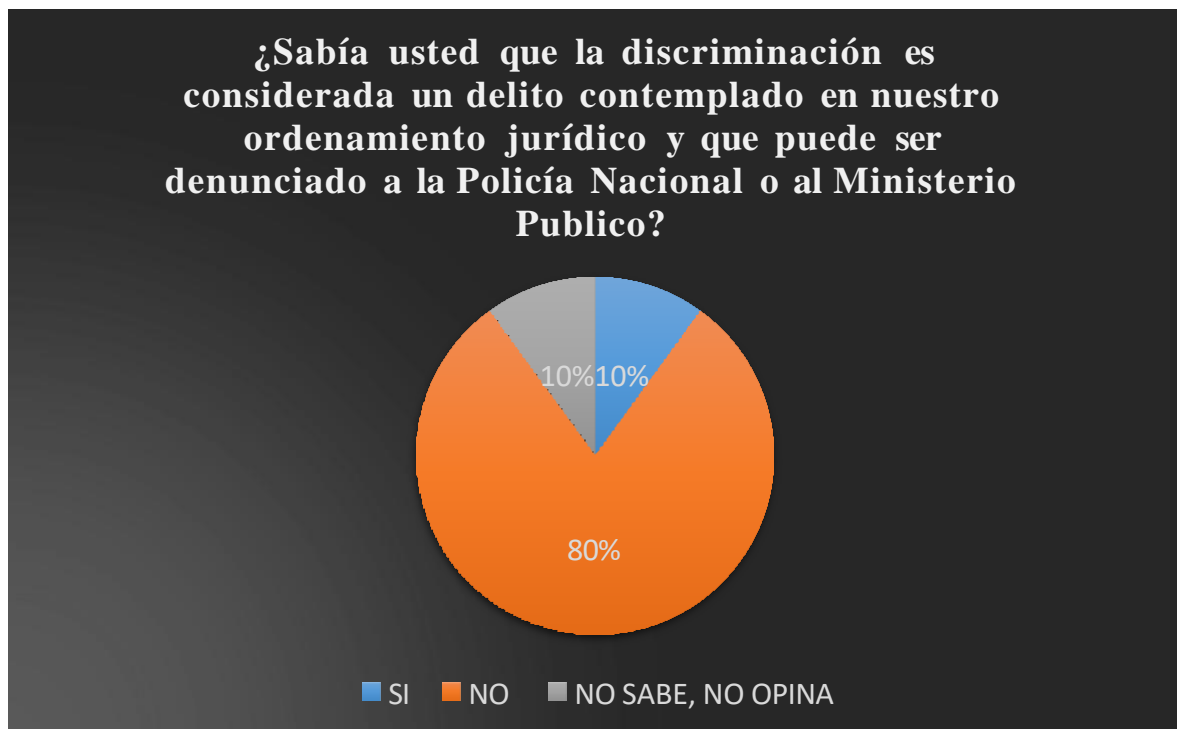


Fuente: Encuesta virtual aplicado **trabajadores del sector privado de la ciudad de Chiclayo**.

En el gráfico N° 6, se evidencia que el 50% de trabajadores encuestados conocía la existencia de ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres y su reglamento Decreto Supremo N° 002 – 2018-TR, sin embargo, un 40% de los encuestados desconoce la presente ley e incluso un 10% no sabe o no opina al respecto.

GRÁFICO N° 7

2.7. LA DISCRIMINACIÓN ES CONSIDERADA UN DELITO CONTEMPLADO EN NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO Y QUE PUEDE SER DENUNCIADO A LA POLICÍA NACIONAL O AL MINISTERIO PÚBLICO.

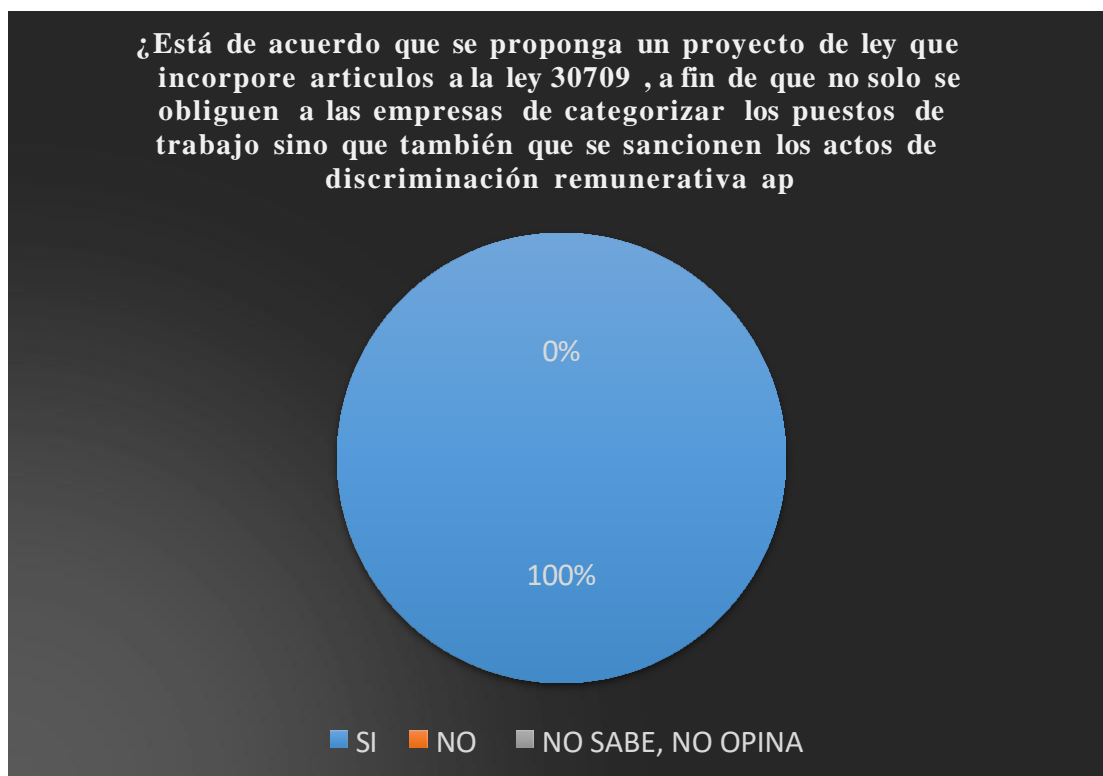


FUENTE: Encuesta virtual aplicado trabajadores del sector privado de la ciudad de Chiclayo.

En el gráfico N° 7, se visualiza que solo el 10% de trabajadores encuestados conoce que la discriminación es considerada un delito contemplado en nuestro ordenamiento jurídico y que puede ser denunciado a la Policía Nacional o al Ministerio Público, y que el 80% de trabajadores desconoce que es un delito los actos discriminatorios.

GRÁFICO N° 8

2.8. CONFORMIDAD CON UNA PROPUESTA LEGISLATIVA QUE SE INCORPORE ARTICULOS A LA LEY 30709, A FIN DE QUE NO SOLO SE OBLIGUEN A LAS EMPRESAS DE CATEGORIZAR LOS PUESTOS DE TRABAJO SINO QUE TAMBIÉN QUE SE SANCIONEN LOS ACTOS DE DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA APLICANDO SUPLETORIAMENTE EL ARTÍCULO 323° (DELITO DE DISCRIMINACIÓN) DEL CÓDIGO PENAL.



FUENTE: Encuesta virtual aplicado trabajadores del sector privado de la ciudad de Chiclayo.

En el gráfico N° 8, se visualiza que el 100% de trabajadores encuestados opinan su conformidad de que se proponga un proyecto de ley que incorpore artículos a la ley 30709, a fin de que no solo se obliguen a las empresas de categorizar los puestos de trabajo sino que también que se sancionen los actos de discriminación remunerativa aplicando supletoriamente el artículo 323° (Delito de Discriminación) del Código Penal.

CAPITULO IV

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Luego de haber presentado y analizado los resultados obtenidos de las encuestas realizadas a 50 trabajadores del Sector Publico de la ciudad de Chiclayo, podemos verificar lo siguiente:

- De los trabajadores encuestados, el 40% de trabajadores considera que no existe discriminación salarial entre géneros en el ámbito del sector privado; mientras que el 60%, considera que sí existe una discriminación salarial actualmente.
- De los trabajadores encuestados, el 100% de trabajadores cree que las brechas salariales lo producen los empleadores.
- De los trabajadores encuestados, el 30% de trabajadores desconocen las vías idóneas que se puede recurrir en caso de sufrir algún trato discriminatorio dentro de su centro laboral, sin embargo, el 70%, si tiene conocimiento de las vías a recurrir en caso de sufrir un acto discriminatorio.
- De los trabajadores encuestados, el 80% de trabajadores recurrirían a un abogado a fin de ser asesorados en cado de estar frente a un trato desigualitario en su remuneración, en cambio un 10% de trabajadores recurriría al Ministerio de Trabajo, e incluso existe un 10% quedesconoce o no opina al respecto.
- De los trabajadores encuestados, el 40% de trabajadores desconocía la recurrencia a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en caso de existir una discriminación salarial, mientras que un 60% conoce otra vía alternativa en caso de sufrir una discriminación salarial, que es recurrir a SUNAFIL.
- De los trabajadores encuestados, el 50% de trabajadores conocía la existencia de ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres y su reglamento Decreto Supremo N° 002 – 2018-TR, sin embargo, un 40% de los encuestados desconoce la presente ley e incluso un 10% no sabe o no opina al respecto.

- De los trabajadores encuestados, solo el 10% de trabajadores conoce que la discriminación es considerada un delito contemplado en nuestro ordenamiento jurídico y que puede ser denunciado a la Policía Nacional o al Ministerio Público, y que el 80% de trabajadores desconoce que es un delito los actos discriminatorios.
- De los trabajadores encuestados, el 100% de trabajadores opinan su conformidad de que se proponga un proyecto de ley que incorpore artículos a la ley 30709, a fin de que no solo se obliguen a las empresas de categorizar los puestos de trabajo sino que también que se sancionen los actos de discriminación remunerativa aplicando supletoriamente el artículo 323° (Delito de Discriminación) del Código Penal.

CAPITULO V
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

**“PROYECTO DE LEY QUE INCORPORA ARTICULOS A LA LEY N° 30709, LEY
QUE PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y
MUJERES”**

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto incorporar artículos de la ley N° 30709, ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, a fin optimizar nuestro marco jurídico en torno a la sanción de los actos de discriminación remunerativa entre varones y mujeres, vinculados a la comisión de delitos en torno a las decisiones que toman los empleadores hacia sus trabajadores en el régimen laboral privado.

Artículo 2. Incorporación del Artículos 7 y la Cuarta Disposición Complementaria Final a la Ley N° 30709.

Incorporase los artículos 7 y la Cuarta Disposición Complementaria Final a la Ley N° 30709, según el siguiente texto:

“Artículo 7 Responsabilidad Penal sobre los actos de Discriminación Salarial entre Varones y Mujeres:

La entidad empleadora que cometa actos de discriminación salarial a sus trabajadores por razón de género, tendrán responsabilidad penal en aplicación supletoria con el artículo 323 del Código Penal.”

“DISPOSICION COMPLEMENTARIA FINAL

CUARTA: Intervención del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

En situaciones de evidenciarse vacíos legales, deficiencias o discrepancias legales en la aplicación de la ley y de su reglamento, corresponderá al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos absolver las consultas y asimismo emitir informes jurídicos correspondiente a sus funciones”

EXPOSICION DE MOTIVOS

I. PROBLEMÁTICA

En nuestro país sigue padeciendo de un problema que acarrea de años que es la discriminación remunerativa entre los varones y mujeres, siendo cuestión de debate no solo dentro de nuestro territorio peruano sino también internacionalmente entre los estados miembros que realizan convenios que, si bien existe una prioridad a cumplir como política pública, sin embargo, hoy en día aun persiste en el sector privado.

En nuestro país aún se ha ido suscitando casos de discriminación salarial tanto en las microempresas como las pequeñas empresas, siento el ente fiscalizador SUNAFIL quien seencarga de velar por el cumplimiento de las normas sociolaborales imponiendo multas por infracción graves o muy graves, sin embargo muchas veces el procedimiento administrativo sancionado es un proceso administrativo que a la larga culmina y procede con un proceso contencioso administrativo todo con la finalidad de hacer cumplir la resolución sea de la subintendencia, intendencia o Tribunal de FiscalizaciónLaboral que conlleva a periodos muy largos, sin una pronta solución, siendo perjudicados los trabajadores, conllevándolos a buscar otro centro laboral para subsistir tanto para el y para su familia.

Este tipo de actos discriminatorios, se conllevado a la creación de la Ley N° 30709, que ayuda de alguna manera a determinar categorías, funciones y remuneración que permitan la ejecución del principio de igualdad remunerativa en un centro laboral,

obviamente fijados por el empleador, para que no conlleve a un acto discriminatorio sino de una manera diferenciada entre trabajadores. Sin embargo, la ley, le está otorgando facultades al empleador de fijar cada una de las categorías, llevando que sean subjetivas y no objetivas, trayendo hasta hoy problemas tanto administrativos como judiciales perjudicando a los trabajadores tanto varones como amujeres.

Y sin bien existen prohibiciones en la Ley N° 30709, no existe una responsabilidad penal de manera expresa en la ley en caso de cometer este tipo de actos de discriminación.

II. JUSTIFICACION.

Por lo indicado anteriormente, es necesario implementar una ley que incorpore artículos que complementen a la Ley N° 30709, ya que con ello traería consigo una norma imperativa que no deje pasar este tipo de actos de discriminación salarial entre los varones y mujeres, trayendo una solución de procesos administrativos sancionadores o procesos judiciales que pueden durar años a un proceso penal que pueden durar meses, obviamente acreditando la conducta, tipicidad, antijuricidad, culpabilidad y punibilidad del delito cometido.

Lo que se desea es que con el presente proyecto, se responsabilice al empleador de aquellas acciones que puede ocasionar al tomar decisiones que afecten los derechos de los trabajadores varones y mujeres, siendo específicamente en la no discriminación remunerativa siguiendo esencialmente categorías y funciones, garantizando la igualdad entre ambos géneros en concordancia con nuestra Constitución Política.

III. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA.

La vigencia de la presente Ley es buscar la efectividad de la ley 30709, incorporando artículos que responsabilice a aquellos empleadores que hayan cometido actos de

discriminación salarial en perjuicio de sus trabajadores sean varones o mujeres y así no solo se siga promoviendo los cuadros de categorías y funciones, sino que también se ejecute conforme a nuestro ordenamiento jurídico.

IV. ANÁLISIS COSTO BENFICIO.

Este proyecto de ley permitirá que, se garantice el derecho a la no discriminación, esencialmente a la no discriminación salarial entre el varón y la mujer en el sector privado, adecuando así la normativa nacional e internacional asociados a la responsabilidad por parte de la entidad empleadora por el delito de discriminación.

CONCLUSIONES

1. En nuestro país persiste un problema que acarrea de años que es la discriminación remunerativa entre los varones y mujeres, siendo cuestión de debate no solo dentro de nuestro territorio peruano sino también internacionalmente entre los estados miembros que realizan convenios que, si bien existe una prioridad a cumplir como política pública, sin embargo, hoy en día aún persiste en el sector privado.
2. Los factores que producen las brechas salariales entre varones y mujeres son debidos a las malas decisiones de los empleadores que comúnmente cometen actos de discriminación llegando a perjudicarlos en su trayectoria de vida, así como sus ingresos, por ello que mayormente en la vía judicial demandan indemnizaciones o recurren a la vía proceso administrativo sancionador a fin de sancionar a las empresas privadas con altos montos que casi nunca se cumple por cuestiones de procesos largos y cargas procesales enormes.
3. Si bien existe la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Varones y Mujeres, que ayuda de alguna manera a determinar categorías, funciones y remuneración que permitan la ejecución del principio de igualdad remunerativa en un centro laboral. Sin embargo, la ley, le está otorgando facultades al empleador de fijar cada una de las categorías, llevando que sean subjetivas y no objetivas, trayendo hasta hoy problemas tanto administrativos como judiciales perjudicando a los trabajadores tanto varones como a mujeres.
4. Conforme a nuestra jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional, en la Ciudad de Chiclayo se ha identificado casos de discriminación remunerativa afectando mayormente a las mujeres a pesar de existir la norma vigente. Por ello es que mediante el resultado de las encuestas realizadas a 50 trabajadores entre ellas mujeres y varones, se ha llegado a la conclusión que muchos de los trabajadores desconocen de las normas legales e incluso desconocen la existencia de entidades estatales que podrían recurrir ante este

tipo de actos de discriminación, reconociendo que el abogado sería quien podrían recurrir ante este tipo de situaciones. Desconociendo incluso que la discriminación es un delito contemplado en nuestro ordenamiento jurídico.

5. Es por ello que en forma de solución y conforme a los resultados de la encuesta, se propone una Proyecto de Ley que incorpora artículos a la Ley 30709 ya que con ello traería consigo una norma imperativa que no deje pasar este tipo de actos de discriminación salarial entre los varones y mujeres, trayendo una solución de procesos administrativos sancionadores o procesos judiciales que pueden durar años a un proceso penal que pueden durar meses, obviamente acreditando la conducta, tipicidad, antijuricidad, culpabilidad y punibilidad del delito cometido.

Referencias Bibliográficas

- Ainer, D. &. (1977). *Statistical Teories of Discrimination in the Labor Market Industril and Labor Relations*. Estados Unidos : Review (Jan).
- Alfaro, D., & Guerrero, E. (2013). *Brecha de género en el ingreso: una mirada mas allá de la media en el sector agropecuario*. Consorcio de Investigación Económica y Social, Universidad de San Andrés. Lima: CIES.
- Amecopress. (2018). *La discriminacion salarial una brecha sin resolver*.
- Avila Macedo, J. J. (2006). *Economía*. México: Lumbral. Recuperado el 2 de julio de 2017
- Becker, G. (1964). *A theoretical and empirical analysis, with special reference to Education* . Estados Unidos : Nacional Bureau of Economic Research (NBER).
- Blau, F. D. (1998). *The Economics of Women, Men, and Work*. Upper Sadle River, US.: Prentice-Hall.
- Briñon, M. A. (2007). *Una Visión de Género es justicia Departamento de Educación para el desarrollo entre culturas*.
- Calónico, S. y. (Marzo 2017). *Documento de trabajo #603 Retornos a la Educacion Privada en el Peru por Interamericano de Desarrollo*. Peru.
- Canicoba, H. (2013). Sesgo de selección y brecha salarial de género para Lima metropolitana. *Revista Horizonte Económico N° 3*.
- Castaño, C. M. (2017). *La discriminación Salarial por razón de género* . España: Universidad pablo de Olavide de Sevilla.
- Castillo, O. (2011). *Economía Agraria: apuntes de clase*. (F. d. Agricultas, Ed.) Monteria, Monteria, Colombia: Universidad de Córdoba.
- CEDAW. (2012). Observaciones finales sobre los informes periódicos quinto y sexto de Chile. Comité en su 53° período de sesiones.
- Chang, J. (2007). Administración de la inversión pública. Recuperado el 02 de julio de 2017, de https://esa.un.org/techcoop/documents/soereform_spanish.pdf
- Chu Rubio, M. (2003). *Fundamentos de Finanzas* (Segunda ed.). Lima, Perú: Colegio de Economistas de Lima.

- Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación social*. Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.
- Cruces, Y. (2014). La desigualdad de genero en el mercado laboral caso Catalan.
- Dantas, K. M. (2020). *BRECHA SALARIAL ENTRE GÉNEROS EN EL PERÚ PARA LOS SECTORES MANUFACTURA Y COMERCIO, PERIODO 2016-2019*. Perú: UNIVERSIDAD PRIVADA DE LA SELVA PERUANA.
- De Cabo, G. y. (2007). *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. Madrid, España: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.
- Del Pozo, C. (2014). *Transferencias monetarias condicionadas, crédito agropecuario y acumulación de activos productivos de los hogares rurales en el Perú*. Centro de Estudios Regionales Andinos Bartolomé de las Casas, Consorcio de Investigación Económica y Social. Lima: CIES.
- Del Pozo, C. (2016). *Brecha de género en el valor económico de las unidades agropecuarias en el Perú*. Universidad Nacional de la Plata, Departamento de Economía. Lima: CIES.
- Diario, I. I.–E. (25 de 09 de 2021). *CAJAMARCA: BRECHA SALARIAL DE GÉNERO ES LA TERCERA MÁS ALTA DEL PAÍS*. Obtenido de <https://www.ipe.org.pe/portal/cajamarca-brecha-salarial-de-genero-es-la-tercera-mas-alta-del-pais/>
- Díaz, M. B. (2017). *INFLUENCIA DEL MERCADO LABORAL EN LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN LOS HABITANTES DEL CONDOMINIO LOS PARQUES DE SAN GABRIEL DE CHICLAYO 2015*. Chiclayo- Perú: Universidad Cesar Vallejo .
- Diferencias de las remuneraciones de la fuerza laboral por genero*. (2017). Cajamarca - Perú: UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas Escuela Académico Profesional de Economía.
- Echevarría, S. (1994). *Teoría de la economía de la empresa*. España. Recuperado el 02 de julio de 2017, de https://books.google.com.pe/books?id=4Quf0YnWVfYC&pg=PA97&dq=teoria+de+la+produccion+concepto&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwii5l_g2uvUAhXFKi
- Entraigas, I., Varni, M., Rivas, R., & Usunoff, E. (1994). *Gestión integral de los recursos hídricos en el partido de Salliquelo Argentina 2. Regionalización ecológica y vulnerabilidad del acuífero*. Buenos Aires.

- Esparta Polanco, D. J. (2012). Discriminación Salarial por Género según trabajadores Asalariados e Independientes en el Perú. *Revista Horizonte Economico*, 2.
- Fairlie, A. (2008). *Asociación de pequeños productores y exportaciones de banano orgánico en el valle del Chira*. Consorcio de Investigación Económica y Social, Programa de Comercio y Pobreza de Latinoamerica. Lima: CIES.
- Figueroa, M. (2008). *Rentas laborales a partir de la educacion y la experiencia laboral en Ecuador*. Ecuador .
- Flores, R. (1999). *La mujer peruana y la brecha salarial*. Lima: SASE Seguimiento Analisis y Evaluacion para el desarrollo.
- Galassi, M. y. (2011). *Relacion entre educacion e ingresos en las regiones geograficas de Argentina*. . Argentina: Papeles de Poblacion .
- Gavidia, P. (2015). *Determinantes y efectos del riego tecnificado: un análisis económico para la sierra norte de La Libertad*. Universidad de San Martín de Porres - Instituto Perú, Consorcio de Investigación Económica y Social. Lima: CIES.
- Genero, O. d. (10 de 11 de 2020). *LA BRECHA SALARIAL EN LA UNIÓN EUROPEA*. Obtenido de <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/la-brecha-salarial-en-la-union-europea-2/>
- Hernández R, Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México., México D.F., México: McGraw-Hill.
- Huamani, A., & Franco, Y. (2012). *Plan de desarrollo para el turismo alternativo en Concesión Castañera del sector Santa Julia, distrito de Las Piedras, Tambopata, margen derecha de la carretera interoceánica de Madre de Dios*. Tesis , Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Departamento de Ecoturismo, Puerto Maldonado.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2015). *Población 2010-2015 Instituto Nacional de Estadística e Informática*. Recuperado el 02 de 07 de 2017, de <http://proyectos.inei.gob.pe/web/poblacion/>
- Isaza, J. (2008). *Cadenas productivas enfoques y precisiones conceptuales*. Facultad de Administración de Empresas de la Universidad Externado de Colombia, Observatorio de Entorno de los Negocios, Colombia.
- Jacobsen, J. (1994). *The economics of gender*. Estados Unidos: Blackwell Oxford.

- Julca, N. A. (2020). *LA IMPLEMENTACIÓN DE CUADROS DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES EN LAS MICROEMPRESAS DE SERVICIOS DEL DISTRITO DE CHICLAYO COMO EXIGENCIA DE LA LEY N° 30709, LEY QUE PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES*. Chiclayo-Peru: Universidad Catolica Santo Toribio de Mogrovejo Facultadde derecho Escuela de Derecho.
- Lagos, L. (2002). *Un análisis empírico del sector privado en España* . España: Revista española de investigaciones sociológicas.
- Mankiw, G., & Taylor, M. (2014). *Economía*. España: Paraninfo. Recuperado el 02 de julio de 2017, de <https://books.google.com.pe/books?id=DV5IDgAAQBAJ&pg=PA104&dq=concepto+de+la+oferta+economia+mankiw&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi19>
- Mattos, J. L. (15 de 06 de 2015). *Aprovechamiento económico de los recursos arqueológicos de la costa norte del Perú como alternativa de crecimiento del producto turístico*. Recuperado el 01 de 07 de 2017, de Pontificia Universidad Católica Del Perú: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/594>
- Maturana, H. (2013). *Configuraciones*. Santiago: Instituto Matriztica.
- Méndez, J. (2011). *La economía en la empresa*. México, D. F., México: Mc Graw Hill.
- Mincer, J. (1958). *Investment in human capital and personal income distribution*. Journal of political economic 66 (4), 281 – 302.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience and Earnings*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Ministerio , d. M. (2013). *Plan Nacional de Igualdad de Genero 2012-2017*. Lima: Biblioteca Nacional de Peru.
- Ministerio de Comercio Exterior y Turismo. (06 de 2004). *Perx_Ancash Plan Estratégico*. Recuperado el 02 de 07 de 2017, de Ministerio de Comercio Exterior y Turismo: http://www.mincetur.gob.pe/wp-content/uploads/documentos/comercio_exterior/Sites/Pecex/avance_regiones/Ancash/PERX_Ancash.pdf

Ministerio de Transportes y Comunicaciones. (10 de 2003). *"PVPP_Huari Plan Vial Provincial de Huari"*. Recuperado el 07 de 2017, de Ministerio de Transportes y Comunicaciones:
http://www.proviasdes.gob.pe/planes/ancash/pvpp/PVPP_Huari.pdf

MTPE. (2004-2016). *Brecha Salarial por genero en el sector privado formal en Perú*.

Municipalidad Provincial de Huari. (s.f.). *provincia-de-huari-y-sus-distritos*. Recuperado el 03 de 07 de 2017, de Municipalidad Provincial de Huari:
<http://www.munihuari.gob.pe/web/index.php/provincia/distritos/252-provincia-de-huari-y-sus-distritos>

Municipalidad Provincial de San Marcos. (02 de 2008).
PlanDesarrolloLocal2007_2021DistritoSanMarcos Macrogestión. Recuperado el 01 de 07 de 2017, de Congreso de la República:
[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/C0ED386942F5113405257D16005A24E8/\\$FILE/PlanDesarrolloLocal2007_2021DistritoSanMarcos.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/C0ED386942F5113405257D16005A24E8/$FILE/PlanDesarrolloLocal2007_2021DistritoSanMarcos.pdf)

Navarro, S. (2006). *Las TICs y el enfoque de Sen: identificando nuevas capacidades en el medio rural*. Universidad de Piura. Piura: Consorcio de Investigación Económica y Social.

Nicolson, P. (1997). *Poder, Genero y Organizaciones. ¿Se valora a la mujer en la Empresa?* Madrid: Narcea Ediciones.

OIT. (2016). *Informe técnico: La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina*.

OIT, O. M. (2014). *Informe Mundial sobre salarios 2014*. Ginebra, Suiza.

Ortiz, S. d. (2017). *Diferencias de las remuneraciones de la fuerza laboral por género en el departamento de Cajamarca, en el Periodo 2009-2017*. Cajamarca - Perú: UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas Escuela Académico Profesional de Economía.

Pindyck, R., & Rubinfeld, D. (2013). *Microeconomía*. España: Pearson. Recuperado el 02 de julio de 2017

Programa Redes Sostenibles para la Seguridad Alimentaria -REDESA de CARE Perú. (2005). *formación y fortalecimiento de cadenas productivas agrarias en Ancash*. (M. E. Trujillo, Ed.) Lima: SINCO EDITORES. Recuperado el 02 de 07 de 2017, de
<http://www.care.pe/pdfs/cinfo/libro/FormacionFortalecimientoCadenasProductivas.pdf>

- Salas, V. (2016). *El rol de la asociatividad en la participación comercial de los productores agrarios: el caso de Piura*. Universidad de San Martín de Porres, Consorcio de Investigación Económica y Social. Lima: CIES.
- Sapelli, C. (2009). *Los retornos de la educación en Chile: Estimaciones por corte transversal y por cohortes*. Chile: Universal Católica de Chile, Instituto de Economía, oficina de Publicaciones .
- Schultz, T. (1961). *Investment in Human Capital*. Estados Unidos: The American Economic Review.
- Spence, M. (1973). *Job Market Signaling* . *Quarterly Journal Of Economics*.
- Trivelli, C. (1997). *Crédito en los hogares rurales del Perú*. Consorcio de Investigación Económica y Social. Lima: CIES.

ANEXOS

ENCUESTA DIRIGIDA A TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE CHICLAYO

I.- DATOS GENERALES:

Sexo: Masculino () Femenino ()

Experiencia laboral: a) 1 a 5 años b) 6 a 10 años c) 10 años a más

II.- INTERROGANTES:

Lea atentamente las siguientes premisas de la presente encuesta, luego marque la respuesta según corresponda:

1).- ¿Considera usted que hoy en día existe discriminación salarial entre géneros en el ámbito del sector privado?

Sí () No () No sabe, no opina

2).- ¿Cree usted que las brechas salariales que producen los actos de discriminación son producidas por los mismos empleadores?

Sí () No () No sabe, no opina

3).- ¿Conoce las vías idóneas que se puede recurrir en caso de sufrir algún trato discriminatorio dentro de su centro laboral?

Sí () No () No sabe, no opina

4).- ¿De existir un trato desigualitario en su remuneración, a quien recurriría?

Abogado ()

Ministerio de trabajo ()

No sabe,

no opina

5).- ¿Sabía que de existir una discriminación salarial, también puede recurrir ala Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)?

Sí ()

No ()

No sabe, no opina

6).- ¿Sabía usted que existe la ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres y su reglamento Decreto Supremo N° 002 – 2018-TR?

Sí ()

No ()

No sabe, no opina

7).- ¿Sabía usted que la discriminación es considerada un delito contemplado en nuestro ordenamiento jurídico y que puede ser denunciado a la Policía Nacional o al Ministerio Publico?

Sí ()

No ()

No sabe, no opina

8) ¿Está de acuerdo que se proponga un proyecto de ley que incorpore artículos a la ley 30709, a fin de que no solo se obliguen a las empresas de categorizar los puestos de trabajo sino que también que se sancionen los actos de discriminación remunerativa aplicando supletoriamente el artículo 323° (Delito de discriminación) del Código Penal?

Sí ()

No ()

No sabe, no opina

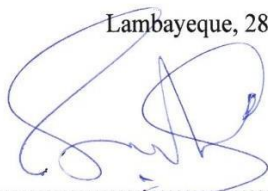
CONSTANCIA DE VERIFICACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, FREDDY WIDMAR HERNANDEZ REGIFO, Asesor de Tesis del estudiante, KELVIN ALEXANDER OLIVA ROJAS.

Tesis titulada: **“DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO Y LOS FACTORES QUE PRODUCEN LA BRECHA SALARIAL EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO”**, luego de la revisión exhaustiva del documento, constato que la misma tiene un índice de similitud de 14% verificable en el reporte de similitud del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Lambayeque, 28 de diciembre del 2023.



.....
FREDDY WIDMAR HERNANDEZ RENGIFO
DNI: 17450122
ASESOR

Se adjunta:

Reporte Automatizado de similitudes (Con porcentaje y parámetros de configuración)

Recibo digital

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

129

Siendo las 5.30 horas del día 21 de MARZO del año Dos Mil VEINTICUATRO, en la Sala de Sustentación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, se reunieron los miembros del Jurado, designados mediante Resolución N° 1296-2021-UP de fecha 31 DICIEMBRE 2021, conformado por:

DR. CARLOS ALFONSO SILVA MUÑOZ PRESIDENTE (A)

DR. VÍCTOR RUPERTO ANACLETO GUERRERO SECRETARIO (A)

DR. CARLOS MANUEL ANTENOR CEVALLOS DE BARRIENTE VOCAL

DR. FREDDY WIDMAR HERNANDEZ TENCIO ASESOR (A)

Con la finalidad de evaluar la tesis titulada DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO Y LOS FACTORES QUE PRODUCEN LA BRECHA SALARIAL EN EL RÉGIMEN CAPITAL

presentado por el (la) Tesisista KILVIN ALEXANDER OLIVA DOTAS

sustentación que es autorizada mediante Resolución N° 161-7024-J-EP5 de fecha 05 DE MARZO DE 2024

El Presidente del jurado autorizó del acto académico y después de la sustentación, los señores miembros del jurado formularon las observaciones y preguntas correspondientes, las mismas que fueron absueltas por el (la) sustentante, quien obtuvo 17 puntos que equivale al calificativo de BUENO

En consecuencia el (la) sustentante queda apto (a) para obtener el Grado Académico de:

MAESTRO EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Siendo las 7.05 PM horas del mismo día, se da por concluido el acto académico, firmando la presente acta.

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

ASESOR

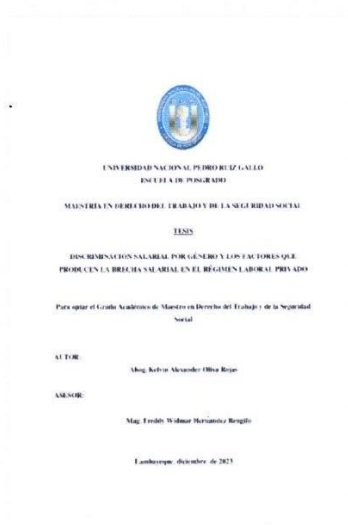


Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Oliva Rojas Kelvin Alexander
Título del ejercicio: Quick Submit
Título de la entrega: DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO Y LOS FACTORES ...
Nombre del archivo: Kelvin_Oliva_Rojas.docx
Tamaño del archivo: 319.06K
Total páginas: 63
Total de palabras: 11,206
Total de caracteres: 61,262
Fecha de entrega: 28-dic.-2023 10:00a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 2265311299



Derechos de autor 2023 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Dr. Freddy Widmar Hernández Rengifo
DNI: 17450122
ASESOR

DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO Y LOS FACTORES QUE PRODUCEN LA BRECHA SALARIAL EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%	14%	5%	5%
ÍNDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJO DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unprg.edu.pe	4%
	Fuente de Internet	
2	repositorio.unap.edu.pe	3%
	Fuente de Internet	
3	hdl.handle.net	2%
	Fuente de Internet	
4	www.populardemocracy.org	1%
	Fuente de Internet	
5	cdn.www.gob.pe	1%
	Fuente de Internet	
6	es.slideshare.net	<1%
	Fuente de Internet	
7	stakeholders.com.pe	<1%
	Fuente de Internet	
8	Submitted to Queen Mary and Westfield College	<1%
	Trabajo del estudiante	



Dr. Freddy Widmar Hernandez Rengifo
DNI: 17450122
ASESOR