



# FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

“APLICACIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD  
SALARIAL EN LA EMPRESA CARTAVIO S.A.A.”

Trabajo de suficiencia profesional para optar el título  
profesional de:

Abogada

Autora:

Laura Gutierrez Rodriguez

Asesor:

Dr. José Antonio Rodríguez Viera

Trujillo - Perú

2020

## DEDICATORIA

A mí y a todas las mujeres resilientes y luchadoras que a pesar de la adversidad siempre salimos  
adelante

## **AGRADECIMIENTO**

A Edith mi madre por su amor incondicional y su fe inquebrantable. A Martín mi esposo por ser mi amigo, compañero y cómplice. A Adriano y Mariano mis motivos, mis ángeles.

## TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA .....	2
AGRADECIMIENTO .....	3
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	5
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	6
CAPÍTULO III. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA .....	29
CAPÍTULO IV. RESULTADOS.....	34
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES .....	40
RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXO N° 01.....	46
ANEXO N° 02.....	48

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Cartavio S.A.A. se encuentra ubicada en el distrito de Santiago de Cao, provincia de Ascope, departamento de La Libertad, en el margen izquierdo del río Chicama.

Es una empresa dedicada a la producción y venta de azúcar y sus derivados. Dentro de sus principales productos encontramos azúcar blanca, rubia, refinada y alcohol. Fue fundada en el siglo XV y adquirida en 1872 por la W. R. Grace & Company.

La empresa fue expropiada en el año 1968 y convertida en cooperativa. En 1996 se convirtió en sociedad anónima y en abril de 1997 tomó la denominación Complejo Agroindustrial Cartavio S.A.A., denominación que luego se modificaría a Cartavio S.A.A.

Desde el 3 de mayo de 2007 forma parte del Grupo Gloria que adquirió el 52% de las acciones a través de su subsidiaria Corporación Azucarera del Perú S.A. (COAZUCAR), de modo que en la actualidad es una de las 11 empresas que conforman la Unidad de Negocios Agro del Grupo Gloria. En síntesis, podríamos señalar que su organización se divide en 4 áreas principales: Campo, Servicios Agrícolas, Producción y Administración. Las tres primeras que agrupan a las gerencias de operación y en la última área se encuentran la Gerencia Legal, Logística, Administración y Finanzas, Auditoría y Gestión Humana, que es en donde desempeñamos nuestra experiencia profesional por 10 años.

Su fuerza laboral está comprendida por un promedio mensual es 1,450 trabajadores. Tiene un sindicato de trabajadores que, sin ser mayoritario, tiene en promedio 600 afiliados que modifican sus condiciones de trabajo en los términos de negociación colectiva

## CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

### 1. Igualdad salarial

La igualdad salarial es el principio mediante el cual se busca que el trabajo desempeñado por hombres y mujeres sea valorado adecuadamente empleando los mismos criterios objetivos y razonables en aras de consolidar el denominado trabajo decente.

En el apunte terminológico desarrollado por la Organización Internacional de Trabajo en su Guía de Igualdad Salarial ([OIT], 2013) se define a estos términos como “*el derecho a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor*”.

Remuneración según la legislación nacional vigente, específicamente el Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral en su artículo 6° está definida como:

(...) el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa.

La norma no hace un recuento limitativo de lo que podría considerarse como remuneración, pero si se preocupa en identificar qué no cabe bajo este concepto. Así, en la última parte del texto del mismo artículo citado prescribe:

No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social, así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.

Adicionalmente en el artículo 7° de la mencionada norma se prescribe que “No constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los Artículos 19 y 20 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650”. De acuerdo con esto último no debe considerarse remuneración una serie de conceptos como gratificaciones extraordinarias, utilidades, canasta de navidad, condiciones de trabajo, movilidad supeditada a la asistencia y otros.

Las precisiones de la norma en este aspecto están vinculadas con la incorporación de conceptos para el cálculo de beneficios sociales o posibles indemnizaciones. Omitiremos ahondar más sobre ese tema particular y la jurisprudencia emitida al respecto para no desviarnos de la finalidad del presente trabajo.

Independientemente de lo dispuesto por la legislación, en la práctica de la administración salarial actual existen beneficios que son consideradas como sueldo o remuneración por las empresas y que forman parte de la propuesta de valor al candidato o futuro empleado y finalmente las distinguen en el mercado laboral.

Como ejemplos de estos beneficios la consultora especializada en organización y personas Grupo DNA en su Guía Salarial Show Me The Money 2019-2020 ([SMTM], 2019) menciona que *“Un sueldo no sólo se contabiliza con la cantidad de ingresos monetarios que el colaborador recibe. Existen beneficios que utilizan las mayorías de las empresas que suman y conforman el total de un sueldo”*.

Dentro de estos beneficios enlistan al refrigerio, la movilización, planes de salud, aportes con fines previsionales, celular, computadora, vehículo, porcentaje de participación en las ganancias, gimnasio, opción de compra de acciones, horario flexible, trabajo remoto y otros.

De todo lo anterior obtenemos como conclusión que la igualdad salarial persigue la valoración equitativa del trabajo de hombres y mujeres de modo ambos perciban compensaciones o retribuciones iguales en caso el trabajo que desempeñen sea igual o siendo diferente éste tenga el mismo valor a la luz de criterios objetivos preestablecidos.

La igualdad salarial tiene su contraparte en las denominadas brechas salariales que ilustran la diferencia en promedio de las remuneraciones percibidas por hombre y mujer y se expresan en términos porcentuales.

Para la OIT (2013) las principales causas de la brecha remunerativa entre hombres y mujeres son:

- a) Reducidas oportunidades de educación y formación, principalmente en realidades en las que se considera que las mujeres deben dedicarse preferentemente a las actividades domésticas y cuidado de la familia antes que al estudio.
- b) Menor experiencia laboral pues las responsabilidades maternas generan intermitencia en el trabajo. En muchas ocasiones las mujeres pierden el trabajo a causa de quedar embarazadas y luego es más complicada la reinserción al tener a cargo un bebé, situaciones que le van disminuyendo años de experiencia en comparación a los hombres que no atraviesan por esta dificultad.
- c) Segregación laboral horizontal y vertical. Es segregación horizontal cuando las mujeres son relegadas a determinadas actividades menos variados y peor remunerados que los de los hombres; trabajos que requieren menor calificación o de complejidad e impacto o para los que consideran que las mujeres tienen cualidades “naturales”. La segregación vertical se manifiesta cuando el número de mujeres en posiciones altas y bien remuneradas es evidentemente menor en comparación a la cantidad de hombres en ese nivel.

- d) Mayor ocupabilidad en trabajos a tiempo parcial por tener que cumplir con labores del hogar. Las prestaciones sociales en los trabajos a tiempo parcial suelen ser reducidas en proporción a las otorgadas en el empleo a tiempo completo, lo que genera que las mujeres como medida estadística perciban menores remuneraciones a los hombres.

## 2. Antecedentes de igualdad salarial en el mundo

El problema de la desigualdad salarial es una constante en el mundo, siendo sus principales causas la historia de la incorporación de la mujer al mercado laboral y el estereotipado de determinadas posiciones de trabajo.

Al respecto la Guía Introductoria a la Igualdad Salarial de la OIT (2013) se remonta a las épocas en las que las mujeres trabajan para percibir salarios que “complementen” el ingreso que debía llevar al hombre a la casa en su posición de proveedor del hogar. Bajo ese argumento los salarios siempre eran más bajos en comparación de los hombres, situación que fue acentuándose históricamente hasta llegar a las brechas existentes en la actualidad.

En adición a lo anterior la publicación también hace referencia a la segregación de la mujer para determinados puestos de trabajo por estereotipos marcados desde el pasado. Existen posiciones que en su mayoría son cubiertas por mujeres haciendo que la retribución de aquella sea en promedio inferior a otras posiciones dentro de una organización, lo que las hace menos atractivas para los hombres, generando un círculo vicioso que mantiene la desigualdad remunerativa.

En términos numéricos la desigualdad salarial entre hombre y mujer en el mundo se estima en un 22.9% según lo informado en el año 2013 por la OIT en su Guía de Igualdad Salarial del mismo año. Esto quiere decir que las mujeres ganan el 77.1% de lo que ganan los hombres. A modo de ejemplo si un trabajador hombre gana en promedio S/. 1,500 la mujer en las mismas condiciones percibe una remuneración de S/. 1,156.

Dado que los esfuerzos de las naciones no están avanzando al ritmo esperado, se ha estimado que esta brecha salarial del casi 23% de la remuneración entre varones y mujeres se cierre dentro de 75 años más según el informe de la centésima Conferencia Internacional de Trabajo que tuvo lugar en Ginebra en el año 2011, elaborado por la Oficina Internacional del Trabajo ([OIT], 2011).

En este mismo documento se plasmaba que para el año 2009 la brecha salarial sólo en los 27 países de la Unión Europea ascendía a 17.1%, lo que quiere decir que a nivel mundial presentaba los menores índices de desigualdad remunerativa.

Por otra parte, en el marco de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE] son Japón y Corea los que tienen la brecha salarial más alta, del 30% y 40% cada una, mientras que en los países de Oriente Medio, Asia y Norte de África



esta brecha alcanza el 40% por sectores según el cálculo propio efectuado por Corley, Perardel y Popova (2005).

No obstante, en otras latitudes se van obteniendo avances importantes en el tratamiento y reconocimiento a la igualdad salarial. Como ejemplo, en Australia, Canadá e Islandia los órganos jurisdiccionales han emitido pronunciamientos que aclaran el tema del trabajo de igual valor en la práctica. En Australia, la Comisión de Trabajo Justo (2012), analizó un caso de discriminación salarial presentado por trabajadoras del sector de cuidados auxiliares sanitarios comparando la media de las ganancias percibidas en ese sector, de ocupación predominantemente femenina con más de 80% de mujeres, con la media de ingresos percibidos en el sector de vigilancia cuya ocupación es en su mayoría masculina. Para el Tribunal los trabajos en ambos sectores si bien llevan nomenclaturas distintas, pueden ser considerados de igual valor por el fin que persiguen. De ese modo concluyó que existe desigualdad salarial por razón de género pues a pesar de ser trabajos de igual valor el sector que alberga en su mayoría a mujeres percibe remuneraciones menores al sector en el que se desempeñan mayor porcentaje de hombres.

La Corte Suprema de Canadá (2011) emitió sentencia en la demanda instaurada por la Alianza de Servicio Público contra Corporación Postal. En el pronunciamiento se considera válido establecer como grupo comparable de los trabajadores del sector servicios, de ocupación mayoritariamente femenina, a los trabajadores del servicio postal mayoritariamente hombres. El caso también fue analizado bajo la óptica de trabajos diferentes, pero de similar valor.

En Islandia, el Tribunal Supremo (2005) se pronunció en un caso de igualdad salarial iniciado por la directora de asuntos sociales de un municipio que buscaba ser comparada con un ingeniero del mismo centro de trabajo. Se aportó al caso la evaluación efectuada a los puestos de la demandante y del comparado, que arrojó como resultado que ambas posiciones tenían el mismo puntaje (mismo valor) y por tanto correspondía percibir la misma remuneración al no existir causas objetivas que justifiquen su diferenciación.

### **3. Igualdad salarial en el marco de la Organización Internacional del Trabajo**

#### **3.1. Tratado de Versalles**

Desde sus inicios, la Organización Internacional del Trabajo ha tenido como una de sus principales preocupaciones la eliminación de la discriminación salarial o desigualdad remunerativa.

Podemos apreciar que en la creación de la OIT plasmada en el Tratado de Versalles adoptado en la Conferencia de la Paz el 28 de junio de 1919 se hace referencia a la igualdad remunerativa en el artículo 427°.7:

Reconocen las Altas Partes contratantes que las diferencias de clima, de costumbres y de usos, de oportunidad económica y de tradición industrial, hacen difícil *[sic]* lograr de una manera inmediata la absoluta uniformidad en las condiciones del trabajo. Pero, persuadidas de que el trabajo no debe ser considerado meramente como un artículo de comercio, piensan que existen procedimientos y principios para la reglamentación de las condiciones del trabajo, que todas las comunidades industriales deben esforzarse en aplicar en cuanto lo permitan las circunstancias especiales en que pueden encontrarse. Entre dichos procedimientos y principios, parece a las Altas Partes contratantes que los siguientes son de importancia particular y urgente:

7. El principio de salario igual, sin distinción de sexos para el trabajo de igual valor

Inician el desarrollo del artículo reconociendo que existen diferencias naturales históricas entre los estados miembros sin embargo consideran que el proceso de reglamentación del trabajo en todos ellos será posible a la luz de la adopción de principios transversales como el derecho a la sindicalización, salario digno, jornada mínima, descansos remunerados, la proscripción del trabajo infantil y la igualdad salarial, que es el que ocupa la autora de este trabajo.

### **3.2. Constitución de la OIT**

Posteriormente en la enmienda de 1946 a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo dada en la Declaración de Filadelfia (1944) se agrega en el preámbulo que debe considerarse urgente mejorar el reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor. Como tenor de la propia Declaración de Filadelfia se establece el derecho a la igualdad de oportunidades sin distinción de raza, credo o sexo.

### **3.3. Convenios de la OIT.**

Más adelante se aprobaría el primer instrumento internacional relacionado a la igualdad salarial. Nos referimos al Convenio número 100 sobre Igualdad de Remuneración (1951).

El convenio parte en su artículo 1° definiendo remuneración e igualdad:

(a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;

(b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

En esta primera parte definen a la remuneración en términos bastante cercanos a lo establecido en nuestra legislación, considerando como tal todo lo percibido por el trabajador en dinero o especie como consecuencia del empleo.

El literal b), al referirse a las tasas de remuneración, da pie a lo que actualmente conoceremos como las escalas salariales establecidas bajo criterios objetivos, medibles y preestablecidos, que tienen como finalidad evitar todo tipo de sesgos por género, origen, u otro.

Sobre el principio de igualdad de remuneración el Convenio 100 indica que éste deberá ser aplicado por medio de la legislación nacional, sistemas de fijación de remuneración, contratos colectivos o la interacción de estos mecanismos en conjunto.

El Convenio 100 también desarrolló lineamientos sobre los sistemas de evaluación del empleo. Recomienda que la metodología sea establecida por la autoridad de trabajo o a través de contratos colectivos, primando en cualquier situación el principio de igualdad remunerativa entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor.

Como complemento al Convenio 100 tenemos el Convenio 111 (1958) que define como acto de discriminación a las distinciones basadas en raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que afecten la igualdad de oportunidades en el empleo. Para efecto del Convenio 111 (1958) se incluye dentro del término empleo y ocupación al acceso a la educación profesional, el acceso al empleo y las condiciones de trabajo. Adicionalmente la Recomendación sobre la discriminación (1958) vinculada a este convenio lista una serie de principios que deben ser considerados por los estados en sus políticas nacionales contra la discriminación. Dentro de tales principios tenemos:

(b) todas las personas, sin discriminación, deberían gozar de igualdad de oportunidades y de trato en relación con las cuestiones siguientes:

(v) remuneración por un trabajo de igual valor

Perú ratificó el Convenio 100 el 01 de febrero de 1960 y el Convenio 111 el 10 de agosto de 1970, estando ambos convenios en vigor para nuestro país.

En consonancia con los convenios anteriores se pactó el Convenio 156 (1981) y el Convenio 183 (2000). El primero, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, obliga a los estados firmantes a establecer políticas públicas para que estos trabajadores puedan elegir libremente el empleo en el que deseen desempeñarse y que las condiciones de trabajo y seguridad social estén en armonía con las necesidades derivadas de la atención de su carga familiar. Para efectos del convenio se consideran dentro del término “trabajadores” tanto a los hombres como mujeres, sin embargo, consideramos una importante colaboración para la protección a la mujer en caso sean ellas quienes asuman la responsabilidad familiar en el hogar y además busquen insertarse satisfactoriamente en el mercado laboral.

Finalmente, el convenio 183 sobre la protección de la maternidad prescribe en su artículo 9 que los estados miembros deben garantizar que la maternidad no sea una causa de discriminación a las mujeres en el empleo, protegiéndolas desde el acceso a éste. En el artículo 8.2 se garantiza que el retorno de una mujer luego de su licencia por maternidad se haga en las mismas condiciones de trabajo y remunerativas que tenía antes de iniciar dicha licencia. Esto último nos remite a las causas que no justifican diferencias salariales entre hombre y mujer pues dicta que una mujer que retorna de su licencia por maternidad debe retornar a su posición, o una similar, y con la misma remuneración que tenía antes de convertirse en madre. Si se modificaran sus condiciones contractuales por este hecho sería considerado como un acto de discriminación punible por la legislación.

Perú ratificó el Convenio 156 (1981) el 16 de junio de 1986 e hizo lo mismo con el Convenio 183 (2000) el 09 de mayo de 2016.

### **3.4. Declaraciones de la OIT**

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) adoptada en Ginebra en el marco de la octogésima sexta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo consagra los principios que deben ser atendidos por todos los estados miembros, hayan o no adoptado los convenios en específico. Dentro del catálogo de principios tenemos la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Posteriormente, en la nonagésima séptima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2008) se aprueba en Ginebra la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa con cuatro objetivos estratégicos: i) promover el empleo

en un entorno económico sostenible, ii) adoptar y ampliar las medidas de protección social, iii) promover el diálogo social y el tripartismo; y iv) respetar, promover y aplicar los derechos fundamentales en el trabajo. Para el logro de estos cuatro objetivos se establecen como condiciones transversales a ellos la igualdad de género y la no discriminación.

#### **4. Organismo internacional de la igualdad salarial**

Como se ha revisado en puntos anteriores de este capítulo el ideal de igualdad remunerativa se remonta a los acuerdos postguerra plasmados en el Tratado de Versalles. A partir de aquel momento con la creación de la Organización Internacional de Trabajo se busca orientar el comportamiento político y jurídicos de las naciones en el mundo en el marco de principios y derechos comunes a todos los ciudadanos a través de la suscripción de convenios y recomendaciones internacionales.

Sin embargo, en los últimos años se advierte que el avance en igualdad no es el esperado y aún existen en los países brechas de género que no pueden ser cerradas y la proyección indica que para que ello suceda faltan más de 70 años.

Preocupados por este y otros problemas que aquejan a las poblaciones del mundo en los últimos años los representantes de los estados conformantes de las Naciones Unidas reunidos del 25 al 27 de setiembre del 2015 con motivo de conmemorar su septuagésimo aniversario acordaron plantear nuevos objetivos de desarrollo sostenible que forman parte de la denominada Agenda 2030 (2015). En lo concerniente a este trabajo se planteó como objetivo:

Para 2030, lograr un empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y una remuneración igual por un trabajo de igual valor.

El objetivo que busca lograr igualdad salarial para todos los hombres y mujeres se encuentra contenido dentro de un objetivo más grande denominado Objetivo 8 que es promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

En total fueron 17 objetivos los plasmados en el documento que buscan erradicar la pobreza y el hambre, garantizar la vida sana y bienestar, educación inclusiva e igualdad de género, gestión sostenible del agua, la energía y los recursos naturales, tomar medidas contra el impacto del cambio climático y otros.

Como se mencionó en párrafos anteriores la Agenda 2030 fue pactada en base a lo acordado en la denominada Declaración del Milenio del año 2000. Dicha declaración fue emitida entre el 6 y 8 de setiembre del año 2000 con motivo del ingreso de la humanidad

a un nuevo milenio. Dentro del documento en el punto 20 se decidió promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer. Sin embargo, a diferencia de otros acuerdos, a este objetivo no se le estableció un plazo de cumplimiento determinado, hecho que justificara su inclusión dentro de la Agenda 2030.

Luego de establecerse los reformulados objetivos de desarrollo para el 2030, los principales actores internacionales tuvieron la iniciativa de crear una alianza estratégica liderada por Naciones Unidas - ONU, la Organización Internacional del Trabajo - OIT, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres - ONU Mujeres y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos - OCDE. Esta iniciativa fue presentada el 18 de setiembre de 2017 en el seno de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

La Coalición Internacional para la Igualdad Salarial - EPIC por sus siglas en inglés (Equal Pay International Coalition) tiene por finalidad acompañar a los estados miembros de Naciones Unidas al logro del objetivo 5 y 8.5 de la Agenda 2030, ambos referidos a la consecución del pleno empleo, la igualdad salarial, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas.

Tiene como visión lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo y su misión alcanzar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor para el 2030 pues consideran que sólo para a partir de ello se podrá fomentar la igualdad de género, el empoderamiento femenino, el crecimiento inclusivo y la reducción de la pobreza.

Dada la importante labor que EPIC viene cumpliendo en materia técnica junto a sus aliados y miembros, la Asamblea General de las Naciones Unidas acordó el 18 de diciembre de 2019 la creación del Día Internacional de la Igualdad Salarial, el cual se observará todos los años a partir del 18 de setiembre del 2020.

La pandemia que azota al mundo ha empañado las actividades realizadas por la primera celebración del día internacional de la igualdad salarial sin embargo consideramos importante rescatar el mensaje del Secretario General de Naciones Unidas António Guterres (2020) con motivo de esta fecha. En primer término, realza el activismo y la nueva legislación promulgada para este fin, pero no deja de reconocer que en el mundo las mujeres siguen ganando 20% menos que los hombres, brecha que de acuerdo con el Foro Económico Mundial necesitará 257 años para cerrarse, y esto sin tener en cuenta los efectos que la COVID-19 dejará en este aspecto. Finaliza su mensaje diciendo que la igualdad salarial es imprescindible no solo para las mujeres, sino también para construir un mundo de dignidad y justicia para todos.

El lanzamiento de EPIC para América Latina y El Caribe tuvo lugar en el mes de enero de 2018 en la Ciudad de Panamá en la que se informó que según los estudios de OIT la brecha salarial existente en nuestra región alcanza el 15%.

En el evento de lanzamiento el entonces Director Regional de la OIT José Manuel Salazar-Xirinachs informa que según lo analizado desde el 2007 hasta el 2017 las mujeres tienen menores tasas de participación, menores tasas de ocupación y mayores tasas de desocupación. Indicó también que al 2017 existieron en la región alrededor de 120 millones de mujeres trabajadoras de las cuales el 74% son asalariadas. Para su presentación utilizó datos de 4 países, uno de los cuales fue Perú.

Como datos importantes de dicha presentación podemos mencionar que entre el 2010 y 2016 la brecha de remuneraciones disminuyó en el sector privado, pero se incrementó en el sector público. Sin embargo, la cifra en el sector privado es bastante más grande que la del sector público por lo que en términos globales el resultado indica que hemos reducido la brecha salarial.

## **5. Legislación de igualdad salarial en Perú**

### **5.1. Constitución Política del Perú**

Como corresponde iniciaremos el desarrollo de este acápite con la normativa contenida en nuestra Carta Magna la cual contiene el Derecho a la Igualdad en el artículo 2°.2 del texto que sanciona la discriminación por origen, raza, sexo, idioma, religión y cualquier motivo de otra índole.

Para efecto de este trabajo los términos “sexo” y “género” serán utilizados indistintamente teniendo la misma conceptualización en los párrafos que sean empleados.

### **5.2. Ley especial**

#### **5.2.1. Ley N° 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres**

Como legislación especial podemos citar la primera norma emitida por el Congreso de la República que busca establecer un marco normativo e institucional que impida la discriminación y garantice el ejercicio al derecho a la igualdad. Nos referimos a la Ley N° 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres publicada en El Peruano el 16 de marzo de 2007.

En los principios de la Ley se enlistan al reconocimiento de la equidad de género, prevalencia de los derechos humanos y de la mujer, respeto a la pluralidad cultural y a los grupos etarios más afectados. Rescata el rol promotor y garante del estado, definiendo los lineamientos para el Poder Ejecutivo, Poder Judicial y los Órganos Constitucionales Autónomos. Dentro de los lineamientos del Poder Ejecutivo y los

Gobiernos regionales y locales señala el garantizar el derecho a un trabajo productivo ejercido en condiciones de idéntica remuneración por trabajo de igual valor.

### **5.2.2. Ley N° 30709 Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Varones y Mujeres**

Más adelante se promulgaría la denominada Ley N° 30709 Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Varones y Mujeres con fecha 30 de noviembre de 2017 que, según su artículo 1°, se emite en concordancia con el lineamiento indicado en la última parte del párrafo anterior.

Dentro de las principales disposiciones de esta norma podemos citar:

- Implementación de cuadros de categorías y funciones para aquellas empresas que no los tengan o que teniéndolos no se encuadren en las disposiciones de la norma.
- Fijación de remuneraciones por categorías a cargo del empleador.
- Capacitación laboral en condiciones igualitarias.
- Compatibilidad de la vida personal, familiar y laboral garantizada por el empleador. Mas adelante el reglamento se encarará de precisar los alcances de este punto.
- Prevención y sanción del hostigamiento sexual.
- Prohibición de despido de la mujer en periodo de maternidad o lactancia.

Como disposiciones complementarias modificatorias tenemos:

- Modificación a la Ley de Productividad Competitividad Laboral: La reducción de categoría o de remuneración y el incumplimiento de requisitos objetivos para asenso del trabajador son actos de hostilidad.
- Modificación a la Ley 26772 sobre prohibición de discriminación en las ofertas de empleo y formación educativa: los empleadores están obligados a informar su política salarial a los trabajadores. Establece sanciones a cargo del Ministerio de Trabajo y Ministerio de Educación para las personas jurídicas que incurran en prácticas discriminatorias.

Si bien esta norma requiere reglamentación a cargo del Ministerio competente es posible afirmar que a partir de ella se inició la labor de promoción y fiscalización del estado en materia de igualdad salarial.

## **5.3. Reglamentación**

### **5.3.1. Decreto Supremo N° 002-2018-TR**



Con fecha 07 de marzo de 2018 se emite el Decreto Supremo N° 002-2018-TR que aprueba el reglamento de la Ley N° 30709 Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

El reglamento está distribuido en cuatro títulos con sus respectivas disposiciones complementarias finales y modificatorias.

En el Título I se establece que la norma es de aplicación al régimen laboral del sector privado. Al ser así de genérica entendemos que es aplicable a toda la variedad de regímenes laborales que existen en el país con la única salvedad que pertenezcan a la actividad privada, quedando excluido el sector público.

Asimismo, presenta una serie de definiciones de términos que serán empleados en la redacción del cuerpo legal para poner en mejor contexto sus disposiciones. En estas definiciones se incorporan términos técnicos propios de la administración salarial como cuadro de categorías y funciones, política remunerativa y asenso laboral, aunque este último no fue definido sino más bien se establecieron los requisitos que debe cumplir. No obstante, es importante señalar que el ascenso en la práctica constituye la promoción o asignación al trabajador de una posición de categoría o nivel superior a la actual dentro del esquema de valorización de puestos que exista en la compañía.

El Título II está relacionado a la categorización de puestos. Según el reglamento los empleadores tienen la obligación de evaluar y agrupar los puestos de trabajo sin discriminación directa o indirecta, dejando a elección de éste la metodología a aplicar. Como contenido mínimo los cuadros de categorías y funciones deben tener:

- Puestos dentro de la categoría.
- Descripción genérica de la categoría que justifique su agrupación.
- Jerarquización de las categorías entre ellas de acuerdo con la valoración efectuada.

En el Título III se desarrolla la prohibición de discriminación salarial que resumen lo prescrito por las normas supranacionales que ya hemos revisado en puntos anteriores. Rescatamos de este título lo concerniente a la justificación de diferencias salariales o situaciones excepcionales. Es importante dejar sentado que no toda diferenciación puede ser considerada una discriminación. En ese sentido el artículo 6° de la norma establece que trabajadores de la misma categoría pueden percibir remuneraciones distintas siempre que se sustenten en causas objetivas como antigüedad, negociación colectiva, costo de vida, experiencia, perfil académico, escases de mano de obra calificada o por existir un proceso de reestructuración previo.

El último título de la norma desarrolla la compatibilidad de la vida personal, familiar y laboral, donde se proscribe el uso de circunstancias como embarazo, maternidad, paternidad, lactancia y otros como causas de diferenciación salarial, de hacerlo el acto se considerará como discriminación. Sobre la no renovación de contratos sujetos a modalidad de mujeres embarazadas o lactantes el reglamento establece que no se considerará discriminación si es que la causa de contratación temporal desaparece.

Lo más saltante de las Disposiciones Finales fue el inicio de las acciones de fiscalización por parte de SUNAFIL. En este reglamento se estableció que la fiscalización iniciaba el 01 de enero de 2019 para todas las empresas excepto las MYPEs, para quienes se les fijó el inicio de fiscalización un año posterior a la publicación de las pautas referenciales que emitiría el Ministerio de Trabajo. Esto último se dictaminó en la tercera disposición final en la que se indica que vía resolución ministerial se expedirían modelos de cuadros de categorías y funciones, así como políticas salariales.

Las disposiciones modificatorias están vinculadas al Decreto Supremo N° 002-98-TR, que dicta normas reglamentarias de la Ley N° 26772, sobre prohibición de discriminación en las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa y al Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

Respecto del Decreto Supremo N° 002-98-TR modifica el reglamento en el sentido de no considerar una práctica discriminatoria la exigencia de determinadas calificaciones o cuando las ofertas buscan equiparar la composición de varones y mujeres dentro de un sector específico. Asimismo, se incorporan dos artículos al citado reglamento. Uno de ellos relacionado a la oportunidad en que se podrá o no solicitar una prueba de embarazo a las postulantes al empleo y el otro que contiene la obligación del empleador de dar a conocer a sus trabajadores sobre la política salarial al inicio de la relación laboral, cuando se modifique su propia categoría ocupacional y cuando se modifique el esquema de sus remuneraciones según la política salarial.

En el reglamento de la Ley de Inspecciones se agregan infracciones muy graves en materia de relaciones laborales. La primera de ellas no contar con un cuadro de categorías y funciones y la política salarial; y la segunda no haber comunicado a los trabajadores los alcances de dicha política.

### **5.3.2. Decreto Supremo N° 005-2018-TR**

A pesar de ya contar con un reglamento, el 12 de mayo de 2018 se emitió el Decreto Supremo N° 005-2018-TR que según su denominación contiene disposiciones para

garantizar el cumplimiento de la ley de igualdad salarial y su reglamento. Es decir, una norma que complementa o precisa algunos alcances de las citadas normas.

El inicio de la norma contiene las acciones de sensibilización que quedan a cargo del Ministerio de Trabajo y las Direcciones Regionales de Trabajo quedando estos organismos obligados a informar anualmente sobre el resultado de dichas acciones. Asimismo, establece el 30 de noviembre de 2019 como plazo máximo para la implementación del servicio de asesoría a cargo de las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo contemplado en el reglamento. Este servicio consiste en asesorar a las MYPEs en la elaboración de sus cuadros de categorías y funciones, así como sus políticas salariales.

Las disposiciones finales contienen la parte esencial de este decreto pues su objetivo fue modificar los plazos inicialmente contenidos en la ley y el reglamento, pues al ser un tema novedoso en el país y para la mayoría de las empresas su cumplimiento no resultaba del todo sencillo. En primer término, extiende el plazo que tenía el Ministerio de Trabajo para la emisión de pautas referenciales para la elaboración de los instrumentos requeridos por la norma. Se otorgan 60 días calendario a partir de la entrada en vigor de este nuevo decreto supremo que tuvo lugar el 14 de mayo de 2018. Esto quiere decir que el nuevo plazo vencía el 12 de julio de 2018, mientras que inicialmente el plazo venció el 07 de abril de ese mismo año.

En ese mismo sentido, se indicó que el Ministerio de Trabajo tenía 30 días calendarios siguientes para la emisión de las directivas y protocolos de fiscalización sobre la materia. El plazo inicial venció el 06 de mayo de modo que el nuevo plazo extendió la emisión de dichas directivas hasta el 12 de junio de 2018.

Finalmente, en beneficio de las empresas, también prorrogó la fecha de inicio de las fiscalizaciones. Inicialmente el inicio debió ser el 01 de enero de 2019 pero con este nuevo reglamento esta fecha se extendió al 01 de julio de 2019 para medianas y grandes empresas; y 01 de diciembre de 2019 para las micro y pequeñas empresas. Nuevamente, consideramos que esta norma tenía por objeto subsanar los plazos vencidos que no fueron cumplidos tanto por el Estado como por el empresariado nacional.

## **5.4. Guías salariales**

### **5.4.1. Resolución Ministerial 243-2018-TR del Ministerio de Trabajo: Guía para la igualdad: 1. Igualdad Salarial**

En el mes de setiembre de 2018, fuera del plazo indicado, el Ministerio de Trabajo aprueba vía resolución ministerial lo que denominan “Guía que contiene las pautas

referenciales que pueden ser utilizadas por la organización empleadora para evaluar puestos de trabajo y definir el cuadro de categorías y funciones”.

En la introducción del documento se menciona que esta es una primera guía que se centra en la igualdad salarial y que más adelante se emitirían otras guías que versarán sobre igualdad en otros aspectos que fomenten relaciones laborales equitativas. En los propios términos de los autores el documento tiene como objetivo: “mostrar las diferencias salariales entre hombres y mujeres que existen en el país, la importancia de reducirlas, los lineamientos normativos existentes, en particular la Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres y la ruta propuesta para implementar medidas que eliminen estas brechas”.

Los primeros puntos de la Guía presentan estadísticas sobre la situación de las mujeres trabajadoras en el país. Los números coinciden con lo mostrado en ítems anteriores de este trabajo sobre la realidad de las mujeres trabajadoras en el mundo. Como dato particular indican que en Perú la brecha salarial alcanzó el 29% según datos analizados hasta el 2017. El ingreso promedio del hombre es de S/. 1,566 mientras que el ingreso de la mujer es de S/. 1,107, encontrándose la mayor brecha en el área rural. A diferencia de lo que sucede en el mundo según la OIT en el sector privado la brecha es mayor que en el sector público.

La Guía se ciñe a las recomendaciones brindadas por la OIT (2016) y describe el proceso de implementación de las medidas de igualdad salarial en cinco pasos:

- Primero: Identificar los puestos trabajo. Para ello es necesario que los títulos de cada puesto no agrupen a trabajos distintos. Los puestos bajo el mismo nombre deberán funciones y responsabilidades similares.
- Segundo: Determinar el género de los puestos. Se consideran tres criterios en este punto. La ocupabilidad, es decir qué porcentaje es mayor es de hombres o mujeres ocupando el puesto; la evolución histórica, es decir si ha estado ocupado por más hombres y mujeres en los últimos años; y por último los estereotipos del puesto o el género socialmente asignado al puesto
- Tercero: Valorizar los puestos de trabajo. Para ello presenta cuatro factores a ser tomados en cuenta: calificaciones, esfuerzos, responsabilidades y condiciones en las que se realizan los trabajos, debiéndoseles asignar una puntuación. Cada factor puede tener subfactores que hagan más específica su valoración.
- Cuarto: Comparar de puestos y calcular de diferenciar salariales. Los puestos que son puntuados iguales deberían tener la misma remuneración. Existirá discriminación de género si es que existen diferencias remunerativas entre puestos del mismo valor de género femenino con puestos de género masculino.

- Quinto: Implementar medidas de cierre de brechas salariales. El plan a desarrollar debería contar como mínimo con un diagnóstico de brechas de género, métodos para corregir las brechas, cronograma de aplicación de las medidas de cierre de brechas y formas de supervisión del plan.

Dentro de los anexos se presenta un modelo de cuadro de categorías y funciones. Este cuadro contiene el nivel y categoría del puesto, porcentaje de ocupación de hombres y mujeres, lista de puestos que están dentro de la categoría, valor del puesto y remuneración base.

En el anexo 02 se desarrollan los componentes mínimos de una política salarial, los cuales son:

- Estructura de cargos y salarios.
- Remuneración para cada puesto de trabajo.
- Criterios para el otorgamiento de beneficios que se abonan al personal.
- Identificación y explicación de la metodología aplicada.
- Criterios que justifican pago de remuneraciones diferentes a puestos del mismo valor.
- Medidas del empleador para evitar que los periodos de incapacidad afecten la asignación de incrementos o beneficios a los trabajadores ausentes.
- Supuestos en los que caben los ajustes salariales.
- Diseño de un plan de igualdad salarial.

#### **5.4.2. Resolución Ministerial 145-2019-TR del Ministerio de Trabajo.**

Como complemento a la guía de setiembre de 2018, se emitió en el mes de mayo de 2019 el documento técnico denominado: "Guía Metodológica para la valoración objetiva, sin discriminación de género, de puestos de trabajo y elaboración de cuadros de categorías y funciones".

En la parte introductoria del documento se señala que esta guía desarrollará más ampliamente los conceptos revisados en el documento anterior, sirviendo de marco referencial y no obligatorio para las empresas. Asimismo, en esta primera parte se desarrolla un contexto metodológico y terminología importante vinculada a los temas a desarrollar en los siguientes capítulos de la guía.

En la segunda parte de la guía se desarrollan las etapas del proceso de valoración de puestos. Como etapas se listan las mismas cinco etapas de la guía anterior.

Un punto importante en esta guía es el referido a la conformación y funciones del denominado “Equipo de trabajo igualdad salarial”. Este término reemplaza a lo que en la guía anterior se denominó “Comité de igualdad Salarial” en la que no se dio mayor alcance.

De acuerdo con esta nueva resolución el equipo de trabajo debería contar con representantes de los trabajadores y de la empresa. Por parte de los trabajadores se requiere personas que conozcan todo el negocio y los puestos que existen en la organización y que cuenten con nociones básicas de bandas salariales y evaluaciones de puestos. Además, recomienda la presencia de trabajadores de las áreas de recursos humanos, operaciones y la alta dirección para asegurar el cumplimiento de las conclusiones a las que se arribe finalizado el proceso. Las responsabilidades del equipo de igualdad salarial son asegurar el cumplimiento de todos los pasos del proceso según la metodología elegida, determinando el plan de trabajo. Al finalizar serán los responsables de participar en las fiscalizaciones brindando información de todo el proceso.

En términos generales, esta guía que consta de 39 páginas contiene información mucho más técnica y puntual que la guía anterior. Por su forma de redacción y gráficos es de fácil entendimiento por lo que bien podría ser usado como referencia por una organización de baja complejidad para la elaboración de su política salarial y cuadro de categorías y funciones, bajo el método de valoración de puestos por factores y subfactores.

## **5.5. Protocolos de inspección**

### **5.5.1. Resolución de Superintendencia N° 168-2019-SUNAFIL**

La Superintendencia de Fiscalización Laboral aprobó el denominado Protocolo para la fiscalización de las obligaciones en materia remunerativa previstas en la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres en el mes de mayo de 2019 en su versión 01.

El protocolo tiene por objetivo determinar los puntos o ítems que el personal inspectivo se encargará de fiscalizar en las empresas sobre cada obligación contenida en la ley de igualdad salarial y su reglamento.

Sobre el cuadro de categorías y funciones iniciará determinando si la empresa lo tuvo antes o después de la vigencia de la ley de igualdad salarial. Si lo tuvo antes verificará que este sea compatible con la norma (conservación) y, en caso no haya sido compatible, verificará que se haya adecuado a las nuevas disposiciones (adecuación). Si el inspeccionado no lo hubiera tenido verificará que haya sido elaborado dentro del plazo otorgado por la normativa es decir hasta el 25 de junio de 2018 (elaboración).

A continuación, listamos a modo de resumen los puntos que son verificables por el personal inspectivo.

- Contar con el cuadro de categorías y funciones con el contenido mínimo establecido en el reglamento de la ley de igualdad salarial, así como la metodología empleada, la cual no necesariamente debe ser la contenida en las guías salariales emitidas por el Ministerio de Trabajo.
- Contar con la política salarial y que ésta haya sido difundida entre los trabajadores al ingreso del trabajador, cuando se modifique su categoría o cuando se modifique su esquema remunerativo. No es necesario que la comunicación incluya los importes de la estructura salarial.
- Que las circunstancias personales y familiares (maternidad, paternidad, lactancia) no sean consideradas como causa de diferenciación.

En caso se deba verificar un caso en particular de discriminación directa por sexo el inspector debería verificar:

- Que las funciones del trabajador coincidan con las del puesto asignado según el cuadro de categorías y funciones.
- Que la remuneración del trabajador afectado sea diferente a la del trabajador (o grupo) referente.
- Si existiesen diferencias remunerativas se revisará la existencia de circunstancias excepcionales que la justifiquen: antigüedad, experiencia, negociación colectiva, perfil académico y otros.

Para los casos de discriminación indirecta se verificará:

- Que las medidas contra la discriminación sean neutras y no afecten la igualdad de oportunidades y trato en el empleo.
- Que las medidas neutras sean aplicadas con prescindencia del sexo.
- Que la medida no cause efectos perjudiciales a las mujeres.

En todo lo que no se haya regulado deberán aplicar las normas generales propias de la función inspectiva.

### **5.5.2. Resolución de Superintendencia N° 234-2019-SUNAFIL**

A raíz de la expedición de la Resolución Ministerial 145-2019-TR que aprueba la segunda guía de igualdad salarial, la Superintendencia de Fiscalización Laboral se vio en la necesidad de aprobar en julio de 2019 una versión 02 de su protocolo de fiscalización que reemplaza al expedido en el mes de mayo.

Las diferencias de este protocolo con el anterior son:

- Agrega un documento más en la base legal, este es la Resolución Ministerial N° 145-2019-TR que aprueba la segunda guía metodológica de valoración de puestos.
- Recomienda el uso de ambas guías salariales emitidas por el Ministerio de Trabajo.

Todo el contenido técnico se repite en uno y otro protocolo, con la salvedad que en el nuevo se refiere a ambas guías salariales, cuando en el protocolo inicial solo se refería a la primera guía sobre igualdad.

### **5.5.3. Plan de acción para fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones en materia remunerativa previstas en la Ley 30709.**

En una publicación sin fecha, en sus medios de comunicación la Superintendencia de Fiscalización Laboral publicó un documento de 10 páginas que contiene, entre otras cosas, el cronograma que seguirá para la fiscalización de las obligaciones contenidas en la ley de igualdad salarial.

La parte introductoria del documento presenta un cuadro con el total de las órdenes de inspección en materia de discriminación atendidas por SUNAFIL desde el 2014 hasta el 2019. De este cuadro se advierte que se han llevado 30 órdenes de inspección por discriminación en la remuneración y sólo en el 2019. En años anteriores no se abrieron órdenes por esta materia.

Como dato informativo presentan un cuadro con el universo de empresas fiscalizables según los registros existentes en la SUNAT, siendo un total de 249,677 empresas de las cuales 10,717 se clasifican dentro de mediana y gran empresa; y 238,960 dentro de micro y pequeña empresa.

Establecieron tres etapas dentro de su estrategia de intervención. Empezarían con las acciones de prevención y asesoría mediante talleres, charlas, conferencias y órdenes de orientación; así como la emisión de alertas laborales en el buzón vía Clave SOL de SUNAT. Estas acciones se desarrollarían desde julio hasta setiembre de 2019.

Luego vendrían las acciones de fiscalización que se desarrollarían en dos etapas: emisión de cartas disuasivas y programación de operativos. Las cartas se cursarían desde agosto hasta octubre de 2019, quedando la programación de operativos fijada desde el mes de noviembre de ese mismo año.

Finalmente se estableció que las denuncias por discriminación remunerativa seguirían el trámite regular siendo atendidas en los plazos previamente establecidos



para cualquier tipo de denuncia, generándose la orden de inspección de corresponder.

La emisión del plan de acción dio un respiro a las empresas ya que inicialmente se veía el inicio de fiscalización para el 01 de julio de 2019, sin embargo, a través de este documento la autoridad indicaba indirectamente que el inicio se prorrogaba hasta el mes de noviembre de ese año, salvo se presentara alguna denuncia sobre la materia.

## **6. Legislación comparada**

### **6.1. Unión Europea**

En este apartado revisaremos las principales normas de igualdad salarial vigentes en los países del continente europeo mas no las normas propias emitidas en el seno de la Unión Europea.

Así, partiremos revisando el caso de la legislación española cuya norma más reciente (2019) ha recogido y desarrolla el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor. Nos referimos al Real Decreto-ley 6/2019 del 1 de marzo de 2019 que modifica la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El artículo 7° de la citada norma incorpora en la Ley del Estatuto la definición del trabajo de igual valor:

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Con esta definición rompe la limitante de comparar puestos o trabajos iguales dando paso a un amplio análisis en casos de discriminación salarial. En ese mismo artículo establece la obligación del empleador de tener los cuadros de categorías y funciones con el contenido mínimo establecido en la misma norma.

Otra legislación importante en materia de igualdad es la promulgada en el año 1991 en Italia mediante la cual se implementan políticas de discriminación positiva. Estas políticas tienen como objeto eliminar diferencias en formación, educación, ascensos y reinserción laboral de la mujer; así como promocionar la participación de la mujer en los sectores y niveles jerárquicos donde menos presencia tengan. A su vez buscan brindar más diferentes opciones profesionales para las mujeres, así como promover el trabajo independiente. Se busca además promover además la inserción de mujeres en ocupaciones o sectores en los que estén menos representadas y además que

logren ocupar cargos directivos o de gran responsabilidad. Para este fin la norma contempla equilibrar y compartir las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres reorganizando las condiciones laborales y horarios de trabajo.

Francia, el país representativo de la igualdad en la humanidad, consagra en su constitución de 1946 el principio de igualdad entre hombres y mujeres. La evolución de la legislación que regula la igualdad salarial fue recopilada por el Congreso Nacional de Chile (2009):

En 1972, se consagra legalmente la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. En 1981, se crea el primer Ministerio de los derechos de las mujeres (Yvette Roudy), en 1983 se dicta la primera Ley sobre la igualdad profesional entre hombres y mujeres (Ley Roudy). En 1995, se crea el Observatorio de la Paridad, encargado de inventariar las desigualdades entre hombres y mujeres. El año 2001, se dicta la segunda ley de igualdad profesional (Ley Génisson, N°2001-397). El 2004, los agentes sociales suscriben el Acuerdo Nacional Interprofesional, que fija distintos objetivos en orden a alcanzar la igualdad profesional, y prioritariamente, la reducción de las diferencias retributivas. Por último, el año 2006 se dicta la nueva ley sobre igualdad salarial (N° 2006-340).

Esta última norma del 23 de marzo de 2006 establece la obligación de negociar medidas que eliminen las diferencias remunerativas que existen entre hombre y mujeres y modifica artículos del Código de Trabajo Francés incorporando disposiciones relativas a la posición que ocupa la mujer en el centro de trabajo.

## **6.2. Latinoamérica y Caribe**

Como punto de partida debemos mencionar que todos los países de la región América Latina y El Caribe han ratificado el Convenio N° 100 y ya cuentan con legislación en materia de igualdad salarial.

La Organización Internacional del Trabajo (2019) busca determinar de qué forma se ha regulado el principio de igualdad remunerativa: “resulta de gran importancia determinar si en el traslado de la norma internacional a la nacional los países preservan el principio igual salario por trabajo de igual valor promulgado por el convenio u optan por el principio más restrictivo de igual salario por igual trabajo”.

Sobre este punto el informe de la Oficina Regional para América Latina de la OIT del año 2019 precisa que la mayoría de los países han dado rango constitucional al principio de igual salario por igual trabajo. Nos referimos a Argentina, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá y Paraguay. Las constituciones de

Bolivia, Ecuador y República Dominicana consagraron el principio de igual salario por trabajo de igual valor. En párrafos anteriores hemos desarrollado las implicancias de considerar “igual trabajo” y “trabajo de igual valor”.

Por su parte las constituciones de Uruguay, Brasil y Chile no hacen referencia a ninguno de los dos principios en sus enunciados de igualdad salarial.

Asimismo, países de la Región incorporan en su legislación laboral general el derecho a la igualdad salarial (Bolivia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, R. Dominicana y Venezuela) pero sólo Argentina contempla el principio de igual salario por trabajo de igual valor en su Ley de Contrato de Trabajo.

Como complemento algunos países también tienen su legislación de promoción de igualdad de género dentro del cual se contempla la igualdad salarial. Estos países son El Salvador, Honduras, México, Colombia y Perú.

No obstante, a pesar de que la región ratificó el Convenio N° 100 de la OIT sólo tres países cuentan con normativa específica de igualdad salarial, dentro de los cuales se encuentra Perú -cuya legislación revisamos en el punto anterior- acompañado de Chile y Colombia.

Sobre Chile debemos rescatar que fue el primero en publicar su norma de igualdad salarial en el año 2009 como resultado de un proceso que inició en el 2006 cuando fue presentada la norma en Congreso Nacional, nos referimos a la Ley N° 20,348.

La norma antes citada incorpora al Código del Trabajo Chileno un artículo nuevo:

Artículo 62 bis.- El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

Como puede apreciarse la redacción de la norma contempla el principio de igual remuneración por igual trabajo. El resto del contenido de la norma esta vinculado a establecer un procedimiento para denunciar el incumplimiento al principio de igualdad salarial y los plazos que le son aplicables dependiendo del tipo de empresa que se trate.

En términos numéricos la brecha salarial en Chile ha visto importantes avances en su reducción según la Dirección del Trabajo de Gobierno de Chile (2009). Según el organismo estatal en los años 60 las mujeres ganaban la mitad de lo que ganaban los hombres. Para 1990 la brecha era de 20.1% y en el 2009 bordeaba el 16%, mostrándose la tendencia a la baja o cierre de la brecha existente.

En el caso de Colombia, se aprobó el año 2011 (dos años después que en Chile) la Ley N° 1496 “por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones”. Al igual que la ley chilena, esta norma modifica el Código Sustantivo de Trabajo agregando un artículo mediante el cual queda abolida cualquier tipo de distinción por el tipo de labor, su forma, retribución o género.

Un alcance importante de esta norma es la clasificación de los tipos de discriminación existentes, estos son la discriminación directa y la indirecta. Asimismo, lista los criterios que deberá utilizar el empleador para efectuar una correcta valoración salarial. Otra modificación al código de trabajo incorpora el principio de igualdad salarial cuyo nombre del artículo contempla “A trabajo de igual valor, salario igual” aunque la redacción de este no guarde coherencia pues prescribe que corresponde salario igual cuando se trate de un trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia.

## CAPÍTULO III. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

En el año 2010 inicié mis prácticas preprofesionales en la Gerencia Legal de la empresa Cartavio, ubicada físicamente en el distrito de Casa Grande, con gestión corporativa de los procesos judiciales y asuntos legales del grupo. En el año 2011, ya contratada como asistente, postulé a una vacante en el departamento de Relaciones Laborales de la Gerencia de Recursos Humanos de la sede Cartavio. Permanecí a cargo del departamento hasta el año 2014, luego de lo cual roté al área de Administración de Personal en la sede Casa Grande la cual lideré por dos años hasta que en el 2016 fui destacada al Ingenio San Isidro – Argentina también de propiedad del Grupo Gloria. En el año 2018 retorné a Perú para ser destacada por un corto periodo de tiempo al Ingenio La Troncal – Ecuador, parte de la unidad de negocios.

En el año 2019 retorné a Perú y me incorporé a la Superintendencia de Gestión y Desarrollo, responsable de la gestión transversal de los principales procesos de Recursos Humanos para las 11 empresas que conforman la unidad de negocios. Es en esta área en donde desarrollamos el proyecto materia de sustentación consistente en el diseño y elaboración de la escala salarial para cada empresa de la unidad de negocios.

Conforme se puede apreciar en el marco teórico la normativa vigente impone a las empresas cumplir con dos requisitos formales: tener una política salarial escrita que sea de conocimiento de los trabajadores; y contar con un cuadro de categorías y funciones que contenga la totalidad de posiciones de trabajo debidamente descritas, jerarquizadas y valoradas. Ambos documentos, fiscalizables por SUNAFIL, son el producto de una serie de etapas previas y premisas que debimos cumplir para obtener un producto sostenible y que supere el análisis de los especialistas. En el presente documento relataremos el proceso seguido para la implementación de escala salarial en la empresa Cartavio S.A.A.

A continuación, detallamos las etapas que se atravesaron para la obtención del producto final.

### 1. Selección del Equipo Responsable y Capacitación

La Gerencia Corporativa de Compensaciones y Eficiencia Personal del Grupo Gloria propuso al directorio el proyecto macro de elaboración de escalas salarial en el marco de la nueva Ley de Igualdad Salarial Ley N° 30709.

El proyecto fue aprobado en el mes de agosto del año 2018 y se autorizó el despliegue en todas las unidades de negocio del Grupo Gloria. Para efectos de consultoría se contrataron los servicios de Korn Ferry - Hay Group pues la metodología a aplicar sería la valoración de puestos en base a factores y conocida como Método Hay. En esta

instancia se decidió utilizar 3 factores de valoración: conocimiento requerido, solución de problemas y responsabilidad de funciones. Para la Unidad de Negocios Agro el proyecto fue encomendado a la Gerencia Corporativa de Gestión Humana Agro, en específico a la Superintendencia de Gestión y Desarrollo.

Luego de designado el equipo responsable, se recibió en Cartavio la visita de personal de la consultora Hay Group quienes efectuaron una capacitación de dos días en el método Hay de valoración de puestos. Finalizada la capacitación entregaron las tablas de puntajes, definiciones y manual para la aplicación de los 3 factores de valoración.

## **2. Diseño de la herramienta**

Habiendo optado por la metodología de valoración por factores y puntos de Hay Group y seleccionado los factores de evaluación corresponde instrumentar la herramienta que permita cargar la información concerniente a los aspectos valorados.

### **2.1. Factor conocimiento requerido:**

Son dos subfactores cuya sumatorio de resultado será el puntaje obtenido en el factor conocimiento requerido.

- Sub factor Estudio Realizados: mediante un cuadro de doble entrada se hará el match entre el grado académico alcanzado y la cantidad de estudios complementarios cursados.
- Sub factor Gestión de Equipos: el puntaje de este subfactor se obtiene del cruce entre la cantidad total de personas a cargo (que denominamos reportes para efectos de la herramienta) versus la categoría más alta a la que pertenecen las personas a cargo.

La sumatoria de ambos subfactores corresponde al puntaje del factor conocimiento requerido.

### **2.2. Factor solución de problemas:**

El resultado de este factor se obtiene al aplicar el porcentaje obtenido luego de calcular la cantidad de años de experiencia en funciones requerida y la cantidad de años de permanencia dentro de la organización.

### **2.3. Factor responsabilidad de resultados:**

El factor mide el impacto de las decisiones considerando el tipo de proceso que se tiene a cargo. Se evalúa considerando tres posibilidades: que se trate de áreas principales del negocio, área que den soporte directo a la operación o áreas cuya intervención es de soporte indirecto.

#### **2.4. Factor de criticidad del puesto:**

Se asigna puntaje en caso se verifique la existencia de los siguientes subfactores:

- Responsabilidad sobre bienes: para posiciones que tengan bajo su custodia bienes, entendiéndose como tales a los activos de importancia significativa para la empresa, así como la información clasificada o sensible cuya divulgación podría generar algún tipo de perjuicio.
- Escases en el mercado: subfactor que aplica si es que el reclutamiento y selección de la vacante rompe los indicadores de tiempo de respuesta establecidos por niveles jerárquicos establecidos.
- Especialización en la industria: para posiciones que necesariamente deben provenir de empresas del rubro o personas que se hayan especializado en una parte esencial del proceso.

La suma del puntaje obtenido en los 4 factores arrojará el resultado final obtenido tanto por la persona como por el puesto que ocupa.

La herramienta se diseñó teniendo en cuenta los factores mencionados en el punto anterior empleando el programa Microsoft Excel 2013.

La organización del archivo consiste en:

- Hoja de maestros que contiene: tablas de puntajes por factores, tabla de reportes según organigrama, base de datos de personal con información detallada y tabla de factores variables (sobrecostos, porcentajes de incremento, amplitud de banda y otros).
- Hoja de valoración de puestos que lista el total de posiciones existentes en la compañía identificándolas por gerencia y unidad organizativa.
- Hoja de valoración de personas en donde se encuentran todos los trabajadores activos a la fecha de corte seleccionada, con indicación de sus áreas de trabajo y sus factores personales, así como el resultado de la evaluación de ubicación en la banda salarial y nivel de cumplimiento de perfil establecido.

- Hoja de resultados que muestra la posición en rango del universo de trabajadores, la dispersión de la matriz de talento, gráfico de equidad salarial, diagnóstico de género, costo de implementación del plan de cierre de brechas y escala salarial con remuneraciones y puntajes.
- Hoja de cuadros de categorías y funciones.
- Ficha personal con la evaluación de cada trabajador.

## 2.5. Requisitos previos

Al inicio de la ejecución del proyecto se detectaron falencias que nos llevaron a concluir que para la aplicación de la metodología es imprescindible efectuar tres pasos previos.

Para una correcta valoración es necesario tener mapeados todos los puestos de la compañía, lo que supone un trabajo previo de actualización y validación de estructuras, así como de la ubicación de cada trabajador en la organización.

Los factores están referidos a las características propias del puesto las cuales se encuentran descritas en el perfil de puesto. Por ello se hace necesario también que los perfiles sean revisados y validados previo a la evaluación del puesto.

Finalmente, para la evaluación de los trabajadores se constatará la información que tienen registrada en los sistemas de la empresa. Es importante realizar una campaña de actualización de documentos del file de trabajadores de modo se asegure que contemos con información correcta.

## 3. Definición de categorías

Tal como señalamos en los puntos anteriores, una de las formalidades exigidas por norma es la existencia de un cuadro de categorías y funciones. Entiéndase como categoría al agrupador de puesto de trabajo con rasgos comunes que son plasmados en un breve descriptor.

A nivel del Grupo Gloria se definieron nueve categorías con cierta similitud a los niveles jerárquicos de la compañía. Para efectos de la aplicación en la unidad de negocios agro se subdividieron estas nueve categorías en dos escalas.



La escala técnica agrupa los puestos para los que se requiere como máximo nivel educativo técnico superior; siendo las categorías dentro de esta escala: Operario I, Operario II y Técnicos.

La escala profesional contiene a los puestos cuyo perfil exige grado universitario en adelante. Dentro de ésta se encuentran las categorías Profesional I, Profesional II, Mandos Medios, Ejecutivo I, Ejecutivo II y Ejecutivo III.

#### **4. Valoración de puestos**

La valoración de puestos se efectúa en base a los factores descritos en el punto 2 validándonos con los requerimientos contenidos en los documentos oficiales de gestión que maneje la compañía tales como descriptivos de puestos, manuales de organización y funciones, organigramas, perfiles y otros.

El factor conocimiento requerido se alimenta de los requisitos de formación y capacitación establecidos en el perfil, así como la cantidad de personas que se tiene a cargo según el organigrama vigente.

Del mismo modo la experiencia en funciones requerida se encuentra en el perfil del puesto y la antigüedad en la empresa se detalla en los planes de sucesión y líneas de carrera actuales.

Para la evaluación de la responsabilidad en funciones se analiza la función del puesto respecto de la actividad principal de la empresa pudiendo ser área core, de soporte directo o de soporte indirecto. La puntuación es de más a menos considerando el orden señalado en este párrafo.

Finalmente, la asignación de puntos por puesto crítico obedece a lo establecido en el punto 2.4. de este documento.

#### **5. Valoración de personas**

La evaluación o valoración de cada trabajador se efectúa con los mismos factores de evaluación de puesto para asegurar la objetividad de los resultados.

La información de los trabajadores es comprobable con los documentos existentes en los files personales que deben encontrarse actualizados para una correcta evaluación.

## CAPÍTULO IV. RESULTADOS

### 1. Escala salarial

La escala salarial es el producto final más importe del trabajo realizado. Esta escala está representada por una banda salarial con dispersión +/- 20%, la cual fue obtenida con el universo de las remuneraciones de las personas que ocupan la misma categoría.

Para cada categoría se calculó la mediana estadística de modo que a ésta se le aplicó el +/- 20% para obtener el punto mínimo y máximo de la banda de la categoría. Por tanto, podemos concluir que la banda salarial establecida tiene una dispersión de 40%.

En este punto nos encontramos con la limitación de no poder mostrar el resultado de bandas salariales por tratarse de remuneraciones de los trabajadores e información sensible para la compañía.

### 2. Política Salarial

Uno de los entregables establecidos por la Ley de Igualdad Salarial es la Política Salarial. Este documento debe contener los lineamientos que se toman en cuenta para la asignación o ajuste de remuneraciones del trabajador.

En el caso particular de la empresa Cartavio S.A.A. la política salarial está compuesta del documento codificado y registrado en el Sistema de Gestión Integrado, la política entregable a los trabajadores y el manual de la metodología empleada, en el que se describe paso a paso el proceso que se llevó a cabo hasta obtener la escala salarial.

Asimismo, la política contiene el descriptivo del cuadro de categorías donde se precisan los rasgos característicos a todas las posiciones que conforman la categoría.

### 3. Validación por consultora externa

Dado que todo el proceso estuvo a cargo de personal propio de la empresa se consideró necesaria una posterior validación a cargo de una consultora especialista en el tema. Se contrató los servicios de la empresa Synergos, cuyo director de la sede Perú emitió al finalizar la revisión una carta de conformidad en la que sostiene que:

“La metodología empleada por la empresa reúne las características del método cuantitativo analítico del sistema de valuación por factores y puntos adaptado a la realidad propia del giro de su negocio; por lo que los resultados obtenidos son objetivos, consistentes y sostenibles.”

#### 4. Difusión y sensibilización de política salarial.

Para efectos de difusión, se efectuó una comunicación masiva por correo electrónico a cada trabajador que se encontraba con vínculo laboral activo a ese momento. La difusión fue constatada notarialmente, quedando constancia en acta el listado de personas que recibieron la política salarial. De igual modo se realizaron capacitaciones en cascado a los representantes de cada área y se sostuvieron reuniones de trabajo con el sindicato de trabajadores en donde se les dio mayores alcances del trabajo realizado.

A los nuevos empleados la comunicación se efectúa en la entrega de documentos de ingreso y la capacitación en las charlas de inducción que son parte del proceso de incorporación a la empresa.

#### 5. Análisis de equidad interna

El establecimiento de bandas salariales en la empresa Cartavio S.A.A. se dio en el marco de las remuneraciones de los actuales trabajadores de la compañía. En este primer despliegue no se tuvieron en cuenta datos de mercado externo.

Sin embargo, para darle validez a las bandas elaboradas éstas fueron sometidas al análisis de equidad interna, el cual consiste en validar que más del 75% de la población se encuentre dentro de la banda establecida. En caso de tener predominancia a encontrarse “debajo de la banda” significaría que las remuneraciones de las bandas superan ampliamente la realidad del negocio, en su defecto, si la mayoría se encontrase “sobre la banda” se interpretaría como que las remuneraciones de las bandas son diminutas en comparación del universo existente.

A continuación, mostramos el gráfico que refleja la situación de los trabajadores en comparación de la banda de la categoría a la que pertenecen.

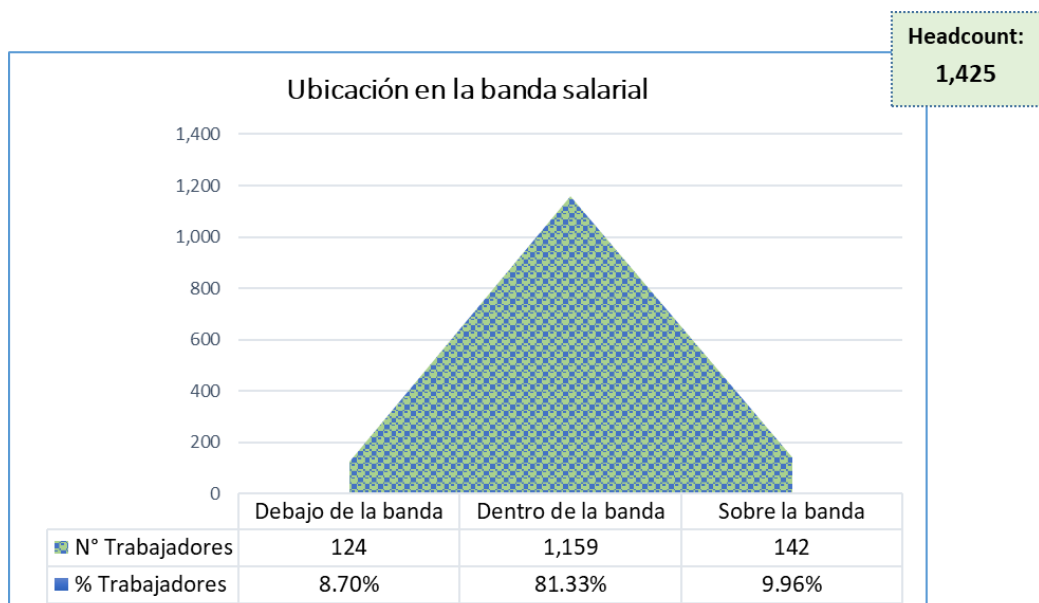


Figura 1. Más del 75% de la población laboral se encuentra dentro de las bandas establecidas lo que refleja la equidad interna remunerativa.

### 6. Diagnóstico de género

El objetivo del diagnóstico es determinar si, luego de aplicada la herramienta y metodología aprobada, la empresa ha incurrido en sesgos por género tanto en la ocupabilidad como en el nivel remunerativo de sus trabajadores.

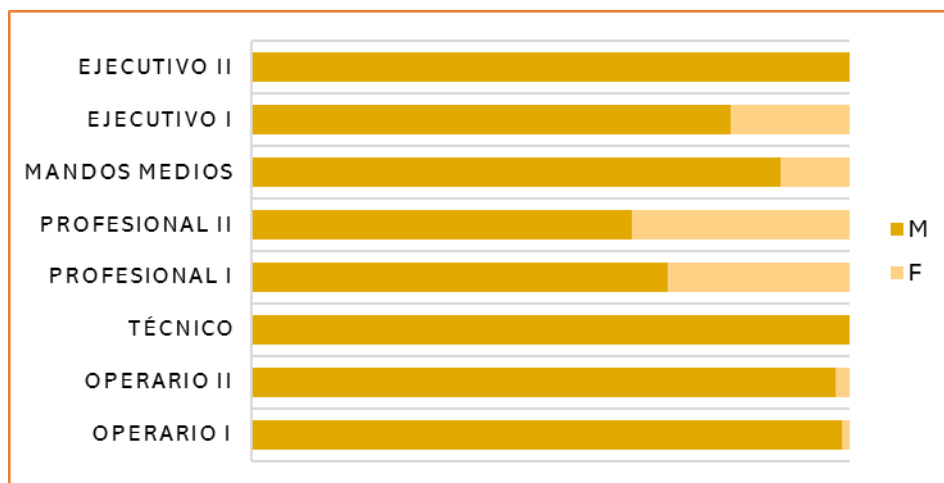


Figura 2. Distribución de la fuerza laboral por género y categoría. Se advierte presencia mayoritaria del género masculino en todas las categorías.

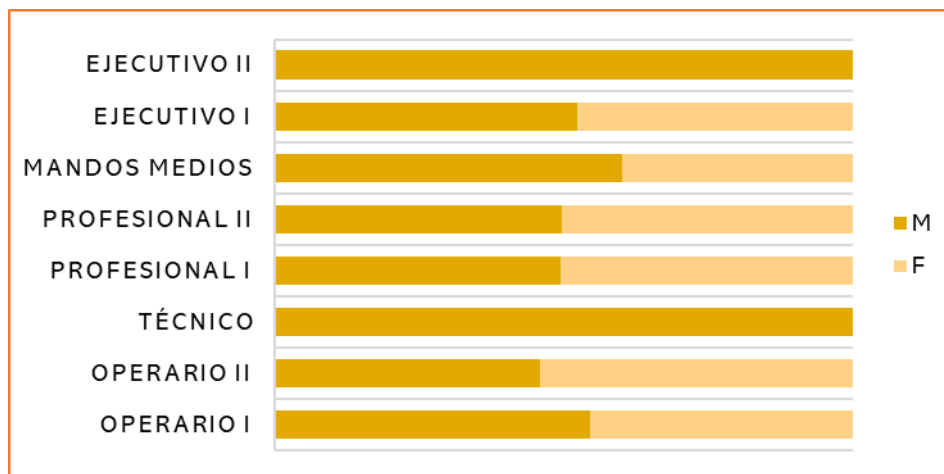


Figura 3. Promedio de remuneraciones por género y categoría. Se advierte distribución equitativa de las remuneraciones en todas las categorías en las que hay presencia de género femenino.

De las figuras anteriores se puede concluir que la ocupación de los puestos de trabajo es predominantemente masculina principalmente en las posiciones de la escala técnica. En esta escala se encuentran los puestos operativos de la compañía que son ocupados por

personal que, en un 80%, ingresó a trabajar entre el año 1970 y 2000 lo que nos permite establecer que este resultado obedece a una cuestión histórica y cultural del ingenio pues para la contratación la empresa no establece ningún requisito condicionado al género del postulante.

No obstante, de la figura 2 concluimos que las remuneraciones no tienen ningún tipo de sesgo de género pues en las categorías que tienen presencia femenina el promedio de remuneraciones de ambos géneros se encuentran en el punto medio de la dispersión. Las categorías en las que se aprecia tendencia al promedio remunerativo en favor de algún género deben ser materia de análisis individual para determinar las causas que generaron dicha tendencia.

## 7. Plan de acción

Después de aplicar el método de valoración por factores y puntos a los trabajadores de la empresa, además del diagnóstico de género, se obtuvo la matriz de ubicación del talento. Esta matriz está representada por nueve cajas en las que interactúan el estatus del trabajador respecto del perfil requerido para el puesto y su remuneración respecto de la banda salarial de la posición que ocupa.

Esta matriz fue determinante para el establecimiento de los planes de acción que se siguieron luego de la evaluación realizada.

Así, como puede apreciarse en la siguiente figura, un trabajador puede encontrarse debajo del perfil, dentro del perfil o sobre el perfil del puesto; y al mismo tiempo encontrarse debajo de la banda, dentro de la banda o sobre la banda de la categoría que ocupa.

Este tipo de análisis complementa al de equidad de género mencionado en el punto 5, en donde la validación es únicamente respecto de la ubicación en la banda salarial. En la matriz del talento además se incorpora la validación respecto del nivel del cumplimiento del perfil deseado.



Figura 4. Matriz de gestión del talento.

Como vemos en la figura N° 1 y N° 4 existen 124 trabajadores que se encuentran debajo de la banda salarial de la categoría. En teoría ningún trabajador debería percibir una remuneración inferior a la establecida para su posición, a menos que existan criterios objetivos que justifiquen tal posición salarial. Los criterios objetivos establecidos por la empresa se relegan en el nivel de cumplimiento del perfil del puesto.

Por ello, el posicionamiento salarial debajo de la banda sólo debería ser tolerado en caso el trabajador no cumpla con el perfil del puesto (cuadrante I). Sin embargo, en los casos que el trabajador cumpla con las exigencias de su cargo merece percibir la remuneración asignada a éste (cuadrantes IV y VII). En conclusión, la empresa tiene la obligación de garantizar que de los 124 trabajadores que se encuentran debajo de la banda, los 53 trabajadores que cumplen o exceden el perfil requerido perciban la remuneración de la categoría a la que pertenecen.

La política salarial emitida por Cartavio S.A.A. dispone que para estos casos la empresa efectuará ajustes progresivos hasta llevarlos dentro de la banda de la categoría, tomando como referencia el punto mínimo establecido para cada una de ellas, es decir el -20% de la mediana de las remuneraciones. Dichos incrementos de remuneraciones serán aprobados anualmente por la Gerencia de la empresa. Como dato es importante informar que la

empresa Cartavio S.A.A. efectuó el primer ajuste por escala salarial en el mes de enero del año 2020, cerrando en esta oportunidad la brecha existente para 36 de los trabajadores comprendidos en esta situación, quedando para el próximo año pendiente el ajuste a los 19 restantes.

## **8. Fiscalización SUNAFIL**

Además de contar con la certificación de una empresa tercera sobre la validez de la metodología, la empresa Cartavio S.A.A. afrontó una fiscalización ante SUNAFIL iniciado por denuncia de la institución sindical. En el marco de la inspección se sustentaron los instrumentos, metodología y entregables que fueron parte del trabajo de la aplicación de la ley de igualdad salarial, concluyendo la autoridad administrativa que Cartavio S.A.A. cumple con la requerido por la normativa de igualdad salarial, estando a la fecha pendiente la notificación formal de la resolución.

## **CAPÍTULO V. CONCLUSIONES**

La dación de la Ley N° 30709 Ley de Igualdad Salarial tenía como objeto instrumentar en nuestro país las políticas de equidad de género sin embargo hemos podido observar que en su aplicación podría lograr ir incluso más allá.

Podría lograr que los empleadores deban valerse de criterios objetivos, medibles y razonables para su actuación dentro de la relación laboral, lo que contribuirá con la reducción de todo tipo de sesgo o discriminación, voluntaria e involuntaria. Como en el caso de la empresa Cartavio S.A.A., luego de aplicada la herramienta de valoración, se encontraron casos de personas que percibían remuneraciones menores a las que les correspondería por equidad. Estos casos no estaban mapeados antes de la aplicación de la norma, pero constituían una potencial contingencia para la empresa que ahora fue abordada.

Si bien la definición de escalas salariales como parte de un sistema de compensaciones pertenecen al campo técnico de la gestión del talento humano, es de gran ayuda que en este proceso se cuente con la participación de profesionales del derecho como en este caso pues se contribuye con una óptica garantista a la luz de los principios y normativa del Derecho Laboral.



## RECOMENDACIONES

Para la implementación de una escala salarial es imprescindible contar con la real estructura organizativa pues ello asegurará que cada trabajador tenga pleno conocimiento de su ubicación, rol y responsabilidades dentro de la compañía, pues en base a ello será calificado.

También se recomienda actualizar los documentos de gestión tales como organigramas, perfiles, descriptivos de puestos, manuales de organización y funciones ya que son las evidencias de lo que se plasme en la herramienta.

Finalmente es importante contar con información actualizada del personal pues de tal información se arrojarán los resultados que concluyan en la asignación de una remuneración, ajuste o calificación de sobrevaloración.

En cuanto a la redacción de la política se recomienda contar con la asesoría de un abogado laboralista especializado a fin de garantizar que sus términos reflejen el espíritu de la equidad de género y proscriba la discriminación por cualquier motivo y en todos sus niveles.

## REFERENCIAS

- Asamblea General de las Naciones Unidas (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Nueva York, Estados Unidos de América: Organización de Naciones Unidas (ONU). Recuperado de [https://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/70/L.1&Lang=S](https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/70/L.1&Lang=S)
- Asamblea General de las Naciones Unidas (2000). *Declaración del Milenio*. Nueva York, Estados Unidos de América: Organización de Naciones Unidas (ONU). Recuperado de <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/559/54/PDF/N0055954.pdf?OpenElement>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (2009). *Historia de la Ley N° 20.348 Resguarda el derecho a la Igualdad en las remuneraciones*. Santiago de Chile, Chile: Congreso Nacional de Chile. Recuperado de <https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=recursoslegales/10221.3/2460/1/HL20348.pdf>
- Comisión de Trabajo Justo (s.f.). *Decisión [2012] FWAFFB 1000*. Melbourne, Australia: Fair Work Australia. Recuperado de <https://www.fwc.gov.au/documents/sites/remuneration/decisions/2012fwafb1000.htm>
- Corley, M., Perardel, Y. & Popova, K. (2005). *Wage inequality by gender and occupation: A cross-country análisis* [Versión Digital]: Oficina Internacional de Trabajo (OIT). Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_elm/documents/publication/wcms\\_114026.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/documents/publication/wcms_114026.pdf)
- Dirección del Trabajo (s.f.) *El Derecho a Ganar lo Mismo*, 2010. Santiago de Chile, Chile. Recuperado de [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-98920\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-98920_recurso_1.pdf)
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (s.f). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Recuperado de <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>
- Oficina Internacional del Trabajo (2013). *Una Nueva Era de Justicia Social* (primera edición). Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo (OIT). Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_155844.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_155844.pdf)
- Decreto Legislativo N° 728. *Ley de Productividad y Competitividad Laboral* (marzo 21, 1997). Art. 6. Presidencia Constitucional de la República. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_003\\_27\\_03\\_1997.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)
- Decreto Supremo 005-2018-TR *Disposiciones para garantizar el cumplimiento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, y del Reglamento*

de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2018-TR (mayo 12, 2018). Presidencia de la República. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/emiten-disposiciones-para-garantizar-el-cumplimiento-de-la-l-decreto-supremo-n-005-2018-tr-1647265-1/>

Decreto Supremo 002-2018-TR *Reglamento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres* (marzo 7, 2018). Presidencia de la República. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-reglamento-de-la-ley-n-30709-ley-que-prohibe-la-d-decreto-supremo-n-002-2018-tr-1623699-7/>

Grupo DNA (2019). *Guía Salarial Show Me The Money 2019 - 2020*. Bogotá: SMTM

Ley 28983 *Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres* (marzo 12, 2007). Congreso de la República. Recuperado de <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/28983.pdf>

Ley 30709 *Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Varones y Mujeres* (noviembre 30, 2017). Congreso de la República. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-prohibe-la-discriminacion-remunerativa-entre-varones-ley-n-30709-1600963-1/#:~:text=Prohibir%20la%20discriminaci%C3%B3n%20remunerativa%20entre,igual%20remuneraci%C3%B3n%20por%20igual%20trabajo.&text=Las%20remuneraciones%20que%20corresponden%20a,fija%20el%20empleador%20sin%20discriminaci%C3%B3n>

Ley 20,348 *Resguarda el Derecho a la Igualdad en las Remuneraciones*. Presidencia de la República de Chile (junio 19, 2009). Recuperado de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1003601>

Ley 1496 *por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones*. Presidencia de la República de Colombia (diciembre 29, 2011). Recuperado de <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/573203/887553/Ley+1496+de+2011+%28Iguadad+salarial+y+retribucio%CC%81n+laboral+entre+hombres+y+mujeres%29.pdf/752dd7cd-180a-41a3-803b-cf3e32201732#:~:text=por%20medio%20de%20la%20cual,%2C%20DECRETA%3A%20Art%C3%ADculo%201%C2%B0>

Organización Internacional del Trabajo (2013). *Guía Introductoria Igualdad Salarial*. Ginebra: OIT.

Organización Internacional del Trabajo (1929). *Cláusulas de los Tratados de Paz Relativa al Trabajo*. Ginebra: OIT. Recuperado de [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1920/20B09\\_18\\_span.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1920/20B09_18_span.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (s.f.). *Constitución de la OIT*. Recuperado de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO::P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907)

Organización Internacional del Trabajo (s.f.). *C100 – Convenio sobre Igualdad de Remuneración*, 1951 (núm. 100). Recuperado de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312245](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312245)

Organización Internacional del Trabajo (s.f.). *C111 – Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación)*, 1958 (núm. 111). Recuperado de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111)

Organización Internacional del Trabajo (s.f.). *C156 – Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares*, 1981 (núm. 156). Recuperado de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C156](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156)

Organización Internacional del Trabajo (s.f.). *C183 – Convenio sobre la protección de la maternidad*, 2000 (núm. 183). Recuperado de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C183](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183)

Organización Internacional del Trabajo (s.f.). *R111 – Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, 1958 (núm. 111). Recuperado de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R111)

Organización Internacional del Trabajo (2008). *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms\\_371206.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (2019). *La Brecha Salarial entre Hombres y Mujeres en América Latina: En el Camino Hacia la Igualdad Salarial*. Lima, Perú: Oficina Regional para América Latina y El Caribe (OIT Américas). Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_697670.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (s.f.). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. Recuperado de <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>

Real Decreto-ley 6/2019 *Medidas Urgentes para Garantía de la Igualdad de Trato y de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo y la Ocupación* (marzo 1, 2019). Presidencia del Gobierno de España. Recuperado de

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244#:~:text=Real%20Decreto%2Dley%206%2F2019,%C2%AB%20BOE%20%C2%BB%20n%C3%BAm.>

Resolución Ministerial 243-2018-TR *Guía para la Igualdad: 1. Igualdad Salarial* (setiembre 24, 2018). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Recuperado de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/300208/d200229\\_opt.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/300208/d200229_opt.pdf)

Resolución Ministerial 145-2019-TR *Guía Metodológica para la Valoración Objetiva, sin Discriminación de Género, de Puestos de Trabajo y Elaboración de Cuadros de Categorías y Funciones* (mayo 21, 2019). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Recuperado de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/315331/145-2019-TR.pdf>

Resolución de Superintendencia 168-2019-SUNAFIL *Protocolo para la Fiscalización de las Obligaciones en Materia Remunerativa previstas en la Ley N° 30709, Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Varones y Mujeres* (mayo 21, 2019). Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. Recuperado de [https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/05/Resoluci%C3%B3n-de-Superintendencia-168-2019-SUNAFIL-Legis.pe\\_.pdf](https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/05/Resoluci%C3%B3n-de-Superintendencia-168-2019-SUNAFIL-Legis.pe_.pdf)

Superintendencia de Fiscalización Laboral (s.f.) *Plan de Acción para Fiscalizar el Cumplimiento de las Obligaciones en Materia Remunerativa Previstas en la Ley N° 30709*. Recuperado de <https://drive.google.com/file/d/15qJtcA-k0sSsLBiNXrpraV-L5tnGbKIE/view>

Tribunal Supremo de Canadá (s.f.). *Alianza de Servicio Público de Canadá contra Canadá Post Corp*. Recuperado de <https://decisions.scc-csc.ca/scc-csc/scc-csc/en/item/7975/index.do>

## ANEXO N° 01

### POLITICA SALARIAL

<b>POLITICA SALARIAL CARTAVIO S.A.A.</b>	VERSIÓN: 01 Página 1 de 2
--	------------------------------

#### Objetivo

Asegurar la igualdad de género entre hombres y mujeres y la no discriminación directa o indirecta a través de lineamientos y estandarización de criterios para garantizar el cumplimiento del principio de igual remuneración por el trabajo de similar valor de acuerdo a las categorías establecidas y del cumplimiento del perfil del colaborador según metodología utilizada y en concordancia a la ley N° 30709.

#### Alcance

El presente documento es aplicable a todos los colaboradores que laboran en la organización dentro del ámbito nacional.

#### Sobre la política

La organización ha optado por administrar su política salarial en base a una metodología propia de valoración que contempla los siguientes factores y subfactores de medición:

- **Conocimiento requerido:** Educación formal, estudios complementarios, gestión de equipos.
- **Solución de problemas:** Experiencia en las funciones, antigüedad en la empresa.
- **Responsabilidad por resultados:** Nivel de impacto de las funciones en la organización.
- **Criticidad del Puesto:** factores externos que influyen en el mercado laboral

Cada uno de los factores se mide con pesos que se diferencian de acuerdo a las categorías establecidas en la metodología utilizada y dentro de cada categoría existen factores y sub factores que se diferencian claramente de otros.

Además, la administración salarial también se define de acuerdo al nivel de cumplimiento de perfil del colaborador frente las exigencias establecidas para su posición.

En caso de verificarse diferencias remunerativas luego de efectuada la valoración del puesto – persona deberán analizarse la existencia de criterios objetivos diferenciadores tales como tiempo de servicios, negociación colectiva, antigüedad, especialización de la mano de obra calificada, costo de vida, experiencia laboral, destaque, perfil académico, lugar de trabajo, modificación de la estructura salarial u organizacional, entre otros.

VERSIÓN	VIGENCIA	REVISADO POR:	APROBADO POR:	
01	01-09-2019	Mayllena Carbonell Superintendente de Gestión y Desarrollo	Italo Reyes Superintendente de Gestión Humana	Stanley Simons Chirinos Gerente Corporativo de Gestión Humana



<b>POLITICA SALARIAL CARTAVIO S.A.A.</b>	VERSIÓN: 01 Página 2 de 2
--	------------------------------

#### Anexo 1: Descripción de Categorías

##### 1.1. Escala Profesional

Categoría	Síntesis de descripción de la categoría
Ejecutivo III	Puestos de alta dirección, con formación y grado a nivel de maestría o MBA, responsables de tomar decisiones estratégicas del negocio; cuentan con amplia experiencia y conocimiento multidisciplinario. Habilidades de alto nivel para comprender, desarrollar y liderar a su equipo de trabajo, así como negociar y gerenciar funciones complejas alcanzando objetivos a corto, mediano y largo plazo.
Ejecutivo II	Puestos gerenciales, con formación y grado a nivel de maestría o MBA, que cuenten con experiencia sólida dentro de una disciplina, y que eventualmente pueden requerir conocimiento multidisciplinario. Habilidades para comprender, desarrollar y liderar a su equipo de trabajo así como negociar y gerenciar funciones complejas y homogéneas para alcanzar objetivos a corto y largo plazo.
Ejecutivo I	Puestos sub-gerenciales y superintendencias, con formación y grado a nivel de maestría o MBA que cuenten con experiencia avanzada dentro de una disciplina. Habilidades de gran nivel para comprender, desarrollar y liderar su equipo de trabajo así como para negociar y gerenciar funciones homogéneas con foco en metas y objetivos a corto y mediano plazo.
Mandos Medios	Puestos de jefatura, con formación y grado a nivel Titulado o Colegiado, que cuenten con experiencia y conocimientos especializados en una disciplina. Responsable del departamento, área o equipo. Con habilidades para integrar procesos y actividades homogéneas con focos en metas anuales así como para comprender, desarrollar y liderar su equipo de trabajo.
Profesionales II	Puestos con significativa experiencia especializada en una disciplina, con formación y grado a nivel titulado o egresado, responsable de coordinar actividades y eventualmente supervisar a profesionales y técnicos a su cargo. Su trabajo contribuye en facilitar la toma de decisiones de las jefaturas, superintendencias, subgerencias y gerencias.
Profesional I	Puestos con relativa experiencia profesional, con formación y grado a nivel titulado o egresado, cuyas funciones requieren de cierto análisis y ejecución de tareas de acuerdo a procedimientos y sistemas de trabajo establecidos.

##### 1.2. Escala Técnica

Categoría	Síntesis de descripción de la categoría
Técnico	Puestos con formación técnica con procedimientos y sistemas de trabajo, que ejecutan las labores o eventualmente supervisan las del personal a cargo. Incluye experiencia relevante en manipulación de equipamiento especializado.
Operario II	Puestos con trabajo operativo especializado, con formación técnica o secundaria completa con capacitación técnica; son puestos que ejecutan actividades rutinarias y estandarizadas; medianamente complejas con experiencias en manipulación de equipamiento especializado.
Operario I	Puestos operativos con trabajos rutinarios y estandarizados, con o sin formación técnica y baja experiencia en la actividad; brinda soporte a los técnicos especializados y también manipulan máquinas o equipos no complejos.

## ANEXO N° 02

# DIFUSION MASIVA POR IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA SALARIAL



### ACTA DE CONSTATAION DE ENVIO DE POLITICA SALARIAL

EN CASA GRANDE A LOS DIECINUEVE DIAS DE OCTUBRE de 2019, ME APERSONE A LA JEFATURA DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA CARTAVIO S.A.A, con RUC.20131867744, UBICADA EN AV. PARQUE FABRICA S/N DE CASA GRANDE; CON EL OBJETO DE CONSTATAR EL ENVÍO DE LA NUEVA POLITICA SALARIAL DE LA EMPRESA AL PERSONAL DE ELLA, PARA ESO SE PROCEDIÓ A REMITIR A LOS CORREOS ELECTRONICOS DE LOS TRABAJADORES DICHA POLITICA SALARIAL CONTENIENDO TANTO EL MARCO TEORICO COMO EL ESCALAFON DE LA EMPRESA, EN ARCHIVO ADJUNTO. EL ENVÍO SE REALIZÓ EN GRUPO DE 100 CADA UNO.

SE REMITIO LA INFORMACION MENCIONADA A UN TOTAL DE 1,341 CORREOS ELECTRONICOS DE IGUAL NUMERO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA CARTAVIO S.A.A.

DE TODO LO QUE DOY FE.



  
Dr. José Antonio Segura Romero  
NOTARIO - ABOGADO



Av. CENTRAL N° 198 – 200 / ☎ 044-433773 – CASA GRANDE  
ASCOPE – LA LIBERTAD – PERU