

Las reglas en materia de igualdad salarial entre hombres y mujeres

IVÁN BLUME MOORE

Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú.

SUMARIO:

- I. Introducción.
- II. La desigualdad salarial entre hombres y mujeres existe, es real.
- III. Las teorías en materias de igualdad salarial entre hombres y mujeres:
 1. Discriminación salarial por razón de sexo;
 2. Pago igual por trabajo igual o sustancialmente igual;
 3. Igual remuneración por trabajo de valor igual;
 4. ¿Qué es la teoría del valor comparable?
 5. ¿Qué es un trabajo de igual valor?
- IV. Las diferencias entre las teorías.
- V. A manera de conclusión.

I. INTRODUCCIÓN

Pese a que el Perú ha ratificado una serie de Tratados Internacionales y nuestra legislación interna ha comprometido al Estado, en todos sus poderes, a respetar el principio de no discriminación en el empleo, las mujeres continúan ganando un salario significativamente menor al de los hombres. En efecto, las estadísticas continúan mostrando la existencia de desigualdades y revelan que la remuneración de la mujer es generalmente más baja que la de los hombres.

La respuesta del Derecho frente a esta problemática puede ser enfocada principalmente desde tres perspectivas.

En primer lugar, la diferencia salarial entre un hombre y una mujer se encuentra vedada si tiene como motivo el sexo de la trabajadora. Es decir, en caso la diferencia salarial se deba al sexo de la persona, entonces estaríamos ante una discriminación prohibida. En este primer escenario no interesa la naturaleza del trabajo que se realiza sino el motivo que determina la distinción: el sexo.

En segundo lugar, la protección contra la desigualdad salarial basada en una serie de Tratados Internacionales que nuestro país ha ratificado que abordan la materia de manera específica, dentro de los cuales destacan la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que consideraran inaceptables las diferencias salariales siempre que los trabajos que realizan sean iguales o sustancialmente iguales. Esta regla es neutral, en el sentido de que es aplicable a todas las personas (no necesariamente se refiere a la discriminación por razón de sexo). Sin embargo, muchos países cuentan con normas específicas tratándose del criterio "sexo", que es el supuesto en el que con más frecuencia se producen violaciones a este derecho.

La regla general consiste en que todas las personas que realizan igual trabajo, deben recibir igual remuneración. Se encuentra vedado otorgar a una persona una remuneración menor que la que percibe otra persona cuando ambas

realizan trabajos que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad y son ejecutados en el mismo establecimiento bajo similares condiciones, salvo que la diferencia se base en la antigüedad, el mérito, la calidad o cantidad de la producción o cualquier factor objetivo y razonable distinto del sexo.

En tercer lugar, la regla recogida por primera vez en el Convenio No. 100 de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad de remuneración que consiste en que las mujeres deben recibir igual remuneración por trabajo de igual valor, mejor conocida como Teoría del Valor Comparable. Esta regla plantea que son inaceptables las diferencias salariales entre hombres y mujeres cuando realizan un trabajo diferente pero de igual valor.

Mientras la regla anterior –pago igual por trabajo igual– solo permite comparar trabajos iguales o sustancialmente iguales, la Teoría del Valor Comparable –igualdad de remuneración por trabajo de igual valor– busca superar esta limitación permitiendo comparar trabajos distintos, pero de igual valor. La diferencia entre ambas reglas es fundamental, pues muchas de las veces las mujeres laboran en trabajos distintos que los hombres, impidiendo así una comparación en función de la primera regla.

Pese a que existen reglas generales y específicas que protegen a la mujer contra la discriminación y desigualdad salarial, cabe constatar que la consecución del objetivo de la efectiva igualdad salarial entre hombres y mujeres está lejos de haberse logrado. Por el contrario, las diferencias salariales entre trabajadores hombres y mujeres no se han reducido mucho y la incorporación masiva de mujeres al mercado de trabajo peruano no ha venido acompañada de una igualdad efectiva en el salario.

La constatación de esta situación nos lleva a plantear que nuestro ordenamiento jurídico no otorga una adecuada protección a la mano de obra femenina contra la discriminación y desigualdad salarial y que, por ello, se hace necesaria una iniciativa legislativa que regule íntegramente esta materia permitiendo una mejor protección.

Esto se ha visto agravado por la profunda confusión y el casi absoluto desconocimiento que existe sobre las reglas existentes en materia de igualdad salarial, en especial, la regla igual remuneración por trabajo de igual valor en las organizaciones y empresas.

El tema central del presente artículo está enfocado, precisamente, en este aspecto. En tal sentido, pondremos especial énfasis en aportar los elementos necesarios para diferenciar la regla general de no discriminación por razón de sexo, la regla de pago de igual por trabajo igual y la Teoría del Valor Comparable. De esta manera, los operadores jurídicos contarán con los elementos de juicio necesarios para aplicar la regla correcta a cada caso en concreto.

II. LA DESIGUALDAD SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EXISTE, ES REAL

La determinación de los salarios y las diferencias existentes entre las remuneraciones que percibe la mano de obra masculina y la femenina en el Perú son un fiel reflejo de las desigualdades existentes entre ambos sexos. La brecha salarial persiste y el factor sexo sigue siendo un criterio importante al momento de determinar los salarios.

En lo que respecta a la discriminación sobre la base del sexo, en términos generales las estadísticas continúan mostrando la existencia de desigualdades y revelan que la remuneración o los ingresos de la mujer en determinadas ocupaciones, determinados sectores, o de mujeres con determinadas cualificaciones, son generalmente más bajos que los de los hombres.

Aunque esta desigualdad se ha visto reducida en algunos lugares y se ha estancado en otros, las mujeres siguen trabajando, en general, por ingresos inferiores a los de los hombres. Esta tendencia persiste pese a los importantes avances logrados por las mujeres en la educación en comparación con los hombres.

Las últimas estadísticas publicadas por la Organización Internacional del Trabajo en el

estudio denominado "Informe Mundial sobre salarios 2008/09", indican que la diferencia de remuneración entre los géneros es todavía elevada y se está reduciendo con mucha lentitud. Aunque aproximadamente el 80% de los países de los que se dispone de datos han registrado un aumento del coeficiente de los salarios medios femeninos y masculinos, la magnitud del cambio es pequeño y en algunos casos insignificante. En la mayoría de los países, los salarios de las mujeres representan el 70% y el 90% del de los hombres, pero no es extraño encontrar coeficientes mucho más bajos en otros lugares del mundo.¹

Esta tendencia se ha visto confirmada en el estudio realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo denominado "Nuevo siglo, Viejas Disparidades: Brecha Salarial por Género y Etnicidad en América Latina", donde se señala que el Perú es el cuarto país con mayor discriminación en América Latina al pagar salarios. Así, el ingreso salarial de las mujeres es 19,4% más bajo que el de los hombres de la misma edad y nivel de educación, es decir, que un puesto en el que le pagarían a un hombre S/. 1.000,00 una mujer recibiría solo S/. 806,00.

En la misma línea, el Informe Técnico "Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana" del INEI, del segundo trimestre de 2010, muestra una alarmante disparidad: el ingreso promedio de las mujeres representa el 65,7% del ingreso de los hombres, existiendo una brecha entre ambos grupos de S/. 438,6.

Como se podrá apreciar, el resultado es contundente: las mujeres ganan en promedio menos que los hombres. Todo parece indicar que esto es producto de la imperante discriminación de la mujer en el mercado laboral peruano. En efecto, existe una parte de la brecha salarial entre mujeres y hombres que no se encuentra justificada y es un potencial indicativo de discriminación en el mercado laboral peruano.

"Esta constatación revela notables disparidades que podrían deberse a dos factores: las

¹ Informe Mundial sobre salarios, 2008/09. Ver: <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>.

mujeres se encuentran menos capacitadas a pesar de tener los mismos niveles de formación, o bien, existen percepciones sesgadas por los sistemas de género sobre sus capacidades efectivas a nivel de la demanda. A parecer, la segunda opción podría contar con mayores elementos de realidad?

do de trabajo no representa un escenario neutral, sino que refleja relaciones discriminatorias imperantes en la economía y en la sociedad.

En el mercado laboral peruano también se puede verificar que el empleo de las mujeres se encuentra concentrado en aquellas ocupaciones caracterizadas por ser mal remuneradas, como se podrá apreciar en los cuadros 1, 2 y 3 siguientes:

De esta manera, se puede advertir que el merca-

CUADRO No. 1

LIMA METROPOLITANA: PEA OCUPADA POR SEXO Y PROMEDIO DE INGRESOS SEGUN RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA (EN %)				
RAMA DE ACTIVIDAD	2006			PROMEDIO INGRESOS
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	
TOTAL	100	100	100	1,039.8
Extractiva	1.5	0.7	1.2	1,681.2
Industria	19.9	13.2	17.1	978.2
Construcción	9.6	0.4	5.7	942.6
Comercio	19.0	35.2	25.8	830.4
Serv. No personales	39.8	27.8	34.7	1,393.2
Serv. Personales	9.7	11.5	10.4	852.3
Hogares	0.5	11.2	5.0	496.1

Fuente: Encuesta de Hogares especializada de niveles de empleo - Características de la PEA ocupada, octubre 2006. Elaborado por el PEEI

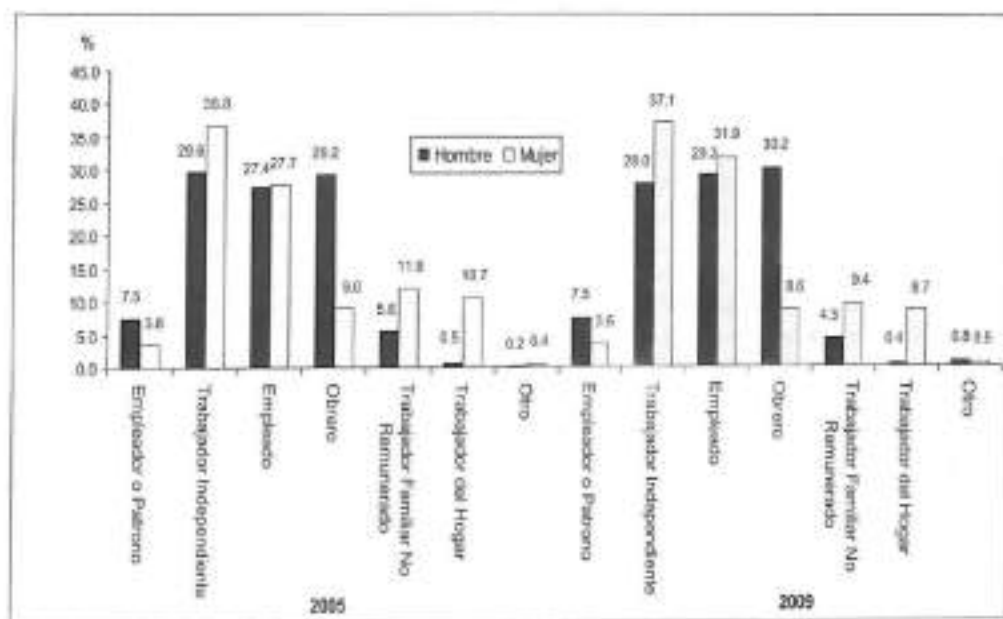
CUADRO No. 2

LIMA METROPOLITANA: PEA OCUPADA POR SEXO Y PROMEDIO DE INGRESOS SEGUN GRUPO OCUPACIONAL (EN %)				
GRUPO OCUPACIONAL	2006			PROMEDIO INGRESOS
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	
TOTAL	100	100	100	1,039.8
Profesional, técnico, gerente administrador y funcionario	20.8	19.4	20.2	2,044.5
Empleado de oficina	8.5	10.4	9.3	1,258.3
Vendedor	15.7	33.6	23.2	689.4
Agricultor, ganadero y pescador, minero y cartero	1.1	0.2	0.7	790.3
Artesano y operario	24.8	10.2	18.7	737.3
Obrero, jornalero	4.4	0.6	2.8	624.6
Conductor	11.6	0.3	8.8	942.0
Trabajador de servicios	12.6	14.0	13.2	844.8
Trabajador del hogar	0.5	11.2	5.0	496.1

Fuente: Encuesta de Hogares especializada de niveles de empleo - Características de la PEA ocupada, octubre 2006. Elaborado por el PEEI

2 Informe Anual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 2004. "La mujer en el mercado Laboral Peruano" p. 45.

CUADRO No. 3



Esto es lo que comúnmente se conoce como "segregación ocupacional", esto es, la concentración del género femenino en ocupaciones que se encuentra en el sótano de la escala salarial como, por ejemplo, las trabajadoras del hogar. Por el contrario, las mujeres se encuentran poco representadas en actividades tradicionalmente masculinas y mejor remuneradas como servicios de transporte (conductor) o construcción.

Por si esto fuera poco, las mujeres encuentran barreras artificiales basadas en prejuicios que les impiden continuar avanzando en las organizaciones hasta llegar a puestos gerenciales. Estas son barreras artificiales que no figuran formal-

mente en ninguna política, pero que existen en la realidad. Así, por ejemplo, el 6 de setiembre de 2010 el diario "El Comercio" publicó una lista de las primeras 20 empresas del Top 10,000 con resultados reveladores: 8 de estas empresas no tenían mujeres en cargos ejecutivos y 8 empresas tenían menos de 2 mujeres en cargos ejecutivos. Repárese en el hecho de que se trata de empresa de enorme envergadura, en las que los cargos ejecutivos son numerosos.

En suma, la estadísticas indican que la mujer trabaja en ocupaciones y sectores cuya valoración y cuyo salario son inferiores a aquellos correspondientes a los hombres. Existe consenso

3. El concepto de segregación ocupacional (similar al de discriminación) tiene un doble significado:

Segregación Horizontal: Se refiere al hecho constatado de que, en determinados sectores o categorías, se da una mayor concentración de mujeres que de hombres (y viceversa). Esto, a veces viene reforzado en el momento de la contratación, por una oferta de puesto de trabajo dirigida explícitamente a trabajadores de uno u otro sexo, o por la denominación de algunas categorías en femenino o en masculino, cerrando de esta forma en acceso a ellas para las del otro sexo. La traducción de este problema en una discriminación salarial se produce por la tradicional asignación de una peor remuneración en las categorías feminizadas frente a las masculinizadas.

Segregación Vertical: Indica las dificultades de las mujeres para acceder a los empleos que ocupan posiciones más altas en la escala jerárquica de las empresas y, vencida esa barrera, la minusvaloración salarial asociada. Como consecuencia de esta discriminación, la toma de decisiones queda mayoritariamente en manos del hombre.

en los estudios nacionales e internacionales al considerar que la discriminación es una de las fuentes más importantes de la desigualdad salarial en el empleo. Por ello, las estadísticas prueban, cuando menos, que la discriminación entre los salarios de hombres y mujeres existe, es real.

III. LAS TEORÍAS EN MATERIA DE IGUALDAD SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La desigualdad imperante entre los salarios de los hombres y las mujeres es jurídicamente relevante. La respuesta del derecho frente a esta problemática puede ser enfocada desde tres puntos de vista. Desarrollaremos en las líneas que siguen cada una de las perspectivas en materia de igualdad salarial.

1. Discriminación salarial por razón de sexo

En aplicación del artículo 2.2 de la Constitución y del Convenio No. 111 de la Organización Internacional del Trabajo, constituye una discriminación prohibida las diferencias salariales que tengan como razón de ser un motivo vedado por discriminatorio.

Para determinar si una diferencia salarial constituye una discriminación vedada, deben verificarse tres elementos esenciales (a) un acto, (b) un motivo o razón y (c) un resultado. Es decir, un acto de diferenciación en los salarios efectuada por el empleador sobre la base de un motivo discriminatorio que coarta la igualdad de trato o la igualdad de oportunidades del individuo afectado.⁴

En tal sentido, estará prohibido que el empleador le pague a Pedro más que a María, porque ésta última es mujer. En este escenario no interesa la naturaleza del trabajo que se realiza sino el motivo que determina la distinción: el sexo. Por tanto, el elemento configurador de la discriminación salarial es precisamente el motivo

abiertamente discriminatorio que sustenta la decisión del empleador al momento de determinar el salario de sus trabajadoras.

Nótese que la discriminación salarial opera como una fórmula neutral, prohibiéndose así todas aquellas diferencias salariales por razón de raza, religión, sexo, entre otras, todas bajo la misma protección. La fórmula, entonces, deja la puerta abierta para aquellas discriminaciones atípicas, como lo podría ser la discriminación salarial de un hombre.

La discriminación salarial también puede ser indirecta.⁵ Ésta se produce cuando el empleador implementa medidas de apariencia y significado neutral, pero que en la práctica tiene un efecto irrazonablemente perjudicial para los sujetos afectados que normalmente son las mujeres.

Así, por ejemplo, en la Sentencia 145/1991 de 1 de julio (BOE de 22 de julio de 1991) el Tribunal Constitucional Español determinó que el Hospital de Madrid discriminó indirectamente a sus trabajadoras ocupaban el puesto de "limpiadoras" pues estableció en un Convenio Colectivo un sistema de categorías y de salarios específicos. Bajo este sistema se le atribuía un salario mayor al puesto de "peón", asignado exclusivamente a hombres, empleando el criterio de mayor penosidad y esfuerzo físico de la labor.

El Tribunal Constitucional Español señaló en aquella oportunidad que este criterio no puede ser tomado en cuenta para determinar los salarios de los trabajos, toda vez que dicho criterio se sustenta en un prejuicio ("rasgos medios de trabajadores de un solo sexo para determinar en que medida un trabajo exige un esfuerzo u ocasiona una fatiga o es físicamente penoso"), y ello constituye un caso de discriminación salarial indirecta.

En el caso de la discriminación salarial indirecta, entonces, el elemento central es que

4 Ver BALTA VARILLAS, José. ¿Qué es Discriminación en el Empleo?. En Revista Jurídica del Perú No. 1, Año XL, Enero-Marzo de 1995. Editorial Normas Legales, p. 91.

5 Ver BALTA VARILLAS, José. El Impacto Adverso. En Themis No. 34, 1996, p.117.

el empleador aplica criterios aparentemente neutros para determinar los salarios, afectando adversamente a un grupo protegido (mujeres). Usualmente, la discriminación salarial indirecta se produce cuando el empleador valora excesivamente criterios como la fuerza, la altura y el peso cuando no son esenciales para el puesto de trabajo, al momento de determinar los salarios de sus trabajadores.

2. Pago igual por trabajo igual o sustancialmente igual

La regla de pago igual por trabajo igual se encuentra expresamente recogida en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Fue expresamente recogido en el artículo 43 de la Constitución de 1979, pero no fue incluido por la Constitución de 1993. Sin embargo, en virtud de los convenios internacionales antes mencionados que el Perú ha ratificado, el pago igual por trabajo igual es un derecho que debe respetarse y es plenamente exigible en nuestro país.

La fórmula de esta regla es neutral, en el sentido de que es aplicable a todas las personas (no necesariamente se refiere a la discriminación por sexo, raza, religión, etc.). Sin embargo, por lo general existen normas específicas tratándose del criterio "sexo", que es donde con más frecuencia se producen violaciones a este derecho. Esto ocurre, por ejemplo en USA con el Equal Pay Act de 1963, mejor conocido como EPA por sus iniciales.

La regla general es la siguiente: la ley prohíbe pagar a una persona de un sexo una remuneración menor que la que percibe una persona del otro sexo cuando ambos realizan trabajos que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad y son ejecutados en el mismo establecimiento bajo similares condiciones, salvo que la diferencia se base en la antigüedad, el

mérito, la calidad o cantidad de la producción o cualquier factor objetivo distinto del sexo.

Nótese que para determinar si existe una violación a este principio no resulta relevante realizar un análisis de los elementos de la discriminación directa o indirecta. Debe hacerse un análisis distinto. Esto se debe a que esta regla es, más bien, la expresión del principio de igualdad de trato aplicada a la retribución, pues concretiza la interdicción de la arbitrariedad de trato en materia salarial. Lo que ocurre, en realidad, es que muchas legislaciones hacen especial énfasis en aquellos supuestos de desigualdad salarial en los que está comprometido el factor sexo, lo cual termina por acercar este criterio al concepto de discriminación.

Para determinar si existe una violación a la referida regla debe probarse lo siguiente:⁶

- Que el trabajo que realiza una mujer es igual o sustancialmente parecido al que realiza un hombre: No se requiere que ambos trabajos sean idénticos sino sólo que las funciones de ambos sean sustancialmente iguales. Este criterio ha venido siendo recogido en las cortes norteamericanas a partir del caso *Shultz v. Wheaton Glass Company*. Los trabajos son sustancialmente iguales cuando su desempeño requiere igual habilidad, esfuerzo y responsabilidad y que se realizan en similares condiciones de trabajo.

Para estos efectos, la habilidad es la capacidad respecto de un específico trabajo y no en general. La habilidad del individuo debe ser relevante para las labores que realiza. No incluye la rapidez con la que se ejecuta el trabajo. El esfuerzo se refiere al rendimiento mental y físico que se requiere para desempeñar el trabajo. La responsabilidad se refiere al nivel de confiabilidad, lo que puede incluir

6 BALTA VARILLAS, José. *Materiales Complementarios de Enseñanza del curso de Igualdad y no Discriminación*, Pontificia Universidad Católica del Perú, 2004.

el manejo de personal, la capacidad de decisión y/o la importancia de la labor. Las condiciones de trabajo se refieren al ambiente de trabajo en general y los riesgos y peligros que este puede implicar. No incluye el tiempo o momento del día en que se desarrolla el trabajo (turno de día o de noche).

Los cuatro elementos deben ser iguales en ambos trabajos para que pueda considerarse que los trabajos son iguales o sustancialmente iguales. Esto supone dos cosas: (i) que los elementos no pueden compensarse unos con otros y (ii) que los elementos deben ser evaluados cualitativamente y no cuantitativamente (no importa si ambos trabajos requieren igual cantidad de esfuerzo; se requiere que el esfuerzo sea cualitativamente igual).

Cuando se cumplen esos cuatro elementos según el criterio establecido por las cortes norteamericanas a partir del caso *Hodgson v. Brookhaven General Hospital*, el hecho de agregar una pequeña tarea sólo a uno de los trabajos hace que ambos sean distintos (no iguales) siempre que se cumplan las siguientes cinco condiciones: (i) que las tareas adicionales sean efectivamente realizadas, (ii) que esas tareas sean frecuentes y consuman más que un tiempo mínimo, (iii) que las tareas adicionales tengan cierta importancia (por ejemplo, que no sea sólo apagar las luces), (iv) que no se asignen tareas comparables a las personas que desarrollan el otro trabajo y (v) que la tarea extra guarde proporción con el pago extra.

Todos estos criterios se utilizan para hacer la comparación respecto de las tareas que se comparten en dos puestos de trabajo y las tareas que no se comparten, para ver qué cosa predomina, a fin de determinar si dos puestos de trabajo pueden considerarse iguales o sustancialmente iguales.

- b. El comparador: Para determinar si existe una violación a esta regla la mujer debe

comparar su trabajo con el de un hombre. Dos problemas surgen en relación con la mujer que alega la desigualdad salarial y su comparador:

¿Qué pasa cuando hay varios hombres realizando lo mismo y, pese a ello, reciben distintas remuneraciones? ¿Con quién debe compararse la mujer que se siente discriminada? La doctrina y jurisprudencia principalmente estadounidense ha planteado dos posibles soluciones: con la remuneración más alta o con la remuneración promedio.

¿Qué pasa cuando la persona que percibía la mayor remuneración ya no trabaja para el empleador? Siguiendo los mismos criterios, se acepta usar como comparación la última remuneración recibida por esa persona.

- c. Que el trabajo sea realizado en el mismo establecimiento: Esto se refiere a las distintas locaciones físicas en las que un trabajo se desarrolla. Sin embargo, si el empleador centraliza la operación de sus negocios y de la administración de su personal y permite un intercambio significativo entre diversas locaciones físicas, todas esas locaciones físicas podrían ser consideradas como un solo establecimiento.
- d. Que la remuneración de la demandante sea menor que la del miembro del sexo opuesto que realiza un trabajo igual: Se maneja un concepto amplio de remuneración que incluye todas las retribuciones que perciba un trabajador.

La doctrina y jurisprudencia internacional han aceptado algunas excepciones a esta regla en la medida que no puede entenderse como un criterio absoluto. El empleador queda libre de asignar ciertos beneficios a determinados trabajadores en función de criterios como la antigüedad, el mérito, la calidad o cantidad del trabajo y otros factores distintos al sexo

que puedan considerarse objetivos y razonables.

3. Igual remuneración por trabajo de igual valor

La igualdad salarial por trabajo de igual valor o Teoría del Valor Comparable se encuentra recogida en el Convenio No. 100 de la Organización Internacional del Trabajo, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación. Por tanto, es plenamente exigible en el Perú.

La Teoría del Valor Comparable exige igual remuneración respecto de trabajos desiguales de igual valor.

La regla anterior –salario igual a igual trabajo– permite las diferencias salariales respecto de trabajos que no son iguales. Por ello, no es efectiva cuando trata de eliminar la desigualdad salarial en trabajos distintos. Precisamente, la Teoría del Valor Comparable surge con apoyo en la tesis de que las mujeres tienden a laborar en trabajos distintos que los hombres y que por ende resulta necesario brindarles protección respecto de aquellas desigualdades de orden salarial que se producen en trabajos que no son iguales.

En efecto, mientras la regla anterior –pago igual por trabajo igual– solo permite comparar trabajos iguales o sustancialmente iguales, la Teoría del Valor Comparable busca superar esta limitación permitiendo comparar trabajos distintos, pero de igual valor. Esta diferencia es fundamental, pues como hemos indicado muchas de las veces las mujeres laboran en trabajos distintos que los hombres, impidiendo así una comparación según la primera regla.

La posibilidad de comparar trabajos distintos es la clave para desincentivar la desigualdad salarial pues combate directamente la discrimi-

minación salarial sistemática que viene acompañada de segregación ocupacional. Es decir, el principio igual remuneración por un trabajo de igual valor va mucho más allá que prohibir la desigualdad salarial más evidente y pura que se presenta en trabajos iguales, sino que replantea el concepto de igualdad salarial, a fin de hacerle frente y desnudar aquella desigualdad velada que se presenta acompañada de segregación ocupacional.

Su relación directa con el principio de no discriminación se hace patente, toda vez que lo que la tutela antidiscriminatoria pretende es precisamente evitar y erradicar los fenómenos sociales de segregación.

Esto ha sido debidamente anotado por Mejía cuando señala que:

“La vinculación del derecho a percibir igual remuneración con el mandato de no discriminación tiene sentido cuando se entiende que su finalidad es combatir la segregación ocupacional que sufren determinados grupos sociales al ser relegados, sobre la base de prejuicios, a determinadas ocupaciones que guardan correspondencia con el rol social que se les asigna y que son precisamente las peor remuneradas. Es por ello que otros instrumentos internacionales que regulan el derecho, en particular el Convenio 100 de la OIT, convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, vinculan dicho derecho con la prohibición de discriminar por razón de sexo?”

En palabras de Berenstein, cuando:

“(…) se trata de comparar el salario de la mujer y del hombre ejerciendo trabajos y profesiones diferentes, se constata que, con mucha frecuencia, las profesiones que cuentan con el mayor número de mujeres

7 MEJÍA MADRID, Renato. La igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. *Ins* revista No. 37, p.128.

son peor remuneradas que las que son ejercidas preponderantemente por hombres: existen, en efecto, profesiones llamadas "femeninas", en las que los salarios son, generalmente, inferiores a los de las profesiones llamadas "masculinas", ejercidas principalmente por hombres".⁸

Por tanto, el principal objetivo de la Teoría del Valor Comparable es romper el nexo existente entre los salarios bajos y los trabajos "feminizados". En este sentido, es necesario redefinir el concepto del valor del trabajo equiparando el salario de los trabajos "feminizados" a los "masculinizados" considerados de igual valor.

4. ¿Qué es la teoría de valor comparable?

En el Convenio No. 100 de la Organización Internacional del Trabajo y su Recomendación No. 90 se enumeran una serie de medidas para promover y garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por trabajo de igual valor. Así, se prevé que las tasas de remuneración deben fijarse sin consideraciones relativas al sexo del trabajador, exigiendo que la mano de obra de los trabajadores y las trabajadoras obtengan igual remuneración por trabajo de igual valor.

A nivel de la legislación interna, la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, consagra en su artículo 6 literal f) la regla de pago igual por un trabajo de igual valor. Sin embargo no desarrolla mínimamente qué se debe entender ni como debe aplicarse este principio.

En este contexto, no es fácil definir la Teoría del Valor Comparable, pues estos instrumentos otorgan pocas pistas adicionales respecto a qué debemos entender por ella, ni mucho menos claridad sobre los elementos que la configuran.

Sin embargo, podemos decir, en términos generales, que la Teoría del Valor Comparable supone comparar trabajos distintos entre sí para determinar su valor relativo, a través de un mecanismo objetivo, que permita desnudar la discriminación y la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en una determinada organización o empresa.

Coincide con esta apreciación, Gold para quien:

"La doctrina del valor comparable plantea que los trabajos sean remunerados de acuerdo con su valor para la empresa. Si dos trabajos requieren diferentes destrezas, grados de esfuerzo, etc; pero son de igual valor –para los que abogan por la Teoría del Valor Comparable– deben recibir igual remuneración. El valor del trabajo para la empresa se determina en función a una evaluación de empleos que normalmente asigna puntos a los trabajos de acuerdo con los niveles de destreza, esfuerzo, etc, que se requieren para desarrollar el mismo. En consecuencia, es posible que trabajos significativamente distintos como, por ejemplo, un mecánico y una secretaria sean de igual valor para la empresa en el sentido que reciben igual puntuación en la evaluación de empleos. El mecánico ejercerá mayor esfuerzo, pero la secretaria mayor responsabilidad y, por consiguiente, su puntuación será equivalente".⁹

En la misma línea de pensamiento, Palma señala que:

"[...] el trabajo de valor igual es aquel que es prestado para un mismo empleador, cuando las tareas en él comprendidas, teniendo un contenido objetivamente diverso, hayan de considerarse equivalentes como resultado de la aplicación de criterios objetivos de evaluación de funciones; la objetividad de la

8 BERENSTEIN, Alexandre. *A Igual Trabajo, Igual Salario. El Salario: Estudios en Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez*. Editorial Amalio M. Fernández 1987, Montevideo, Uruguay, p. 663.

9 GOLD, Michael Evan, "An Introduction to the Law of Employment Discrimination" ILR Press an imprint of Cornell University Press, Segunda Edición, 2001, p. 87 (traducción libre).

evolución de funciones se asegura mediante la exigencia legal de que los criterios de evaluación sean comunes a los trabajadores de los dos sexos, con el objetivo de excluir discriminaciones basadas en el sexo.¹⁰

Más recientemente, Gunderson, en su interesante obra "Comparable Worth and Gender Discrimination: An International Perspective", plantea ciertas diferencias con estas aproximaciones. En efecto, el autor, altamente influenciado por la experiencia canadiense en materia de igualdad salarial, pone el énfasis en que la comparación entre empleos deba realizarse en aquellos casos donde se verifique la existencia de un dominio de género. Por el contrario, aquellos empleos donde ello no ocurra se encontrarán fuera del ámbito de aplicación de la normativa específica sobre la materia. Pone en tela de juicio, además, la necesidad de que la comparación tenga que realizarse en una misma organización o empresa.

"El concepto de valor comparable implica que se requiera igual remuneración entre trabajos dominados por hombres y aquellos dominados por mujeres que son de igual valor y, donde ese valor es determinado por mecanismos objetivos (como evaluaciones de empleo) que importa comparaciones de destreza, esfuerzo, responsabilidad y condiciones en las que se desempeña el trabajo. Usualmente, el concepto se aplica a comparaciones en una misma organización o establecimiento (por ejemplo, para el mismo empleador); sin embargo la necesidad de este requisito está sujeto un debate legítimo."¹¹

Como hemos podido apreciar, existe concordancia en la doctrina en señalar que la aplicación de

esta teoría implica comparar trabajos distintos entre sí para determinar su valor relativo. Esto se explica porque los hombres y las mujeres suelen trabajar en ocupaciones diferentes y, por ende, es importante que existan sistemas que permitan medir objetivamente el valor relativo de los trabajos que difieren en su naturaleza y en las cualificaciones que exigen.

5. ¿Qué es un trabajo de igual valor?

El Convenio No. 100 de la Organización Internacional del Trabajo no definió la expresión "trabajo de igual valor"; debido a ello existe una gran divergencia de opiniones en cuanto a su significado. Esta circunstancia ha creado cierta confusión y ha dado lugar a malas interpretaciones con respecto a la Teoría del Valor Comparable.

La mayor dificultad reside, entonces, en determinar qué se debe entender por trabajo de igual valor. Para la doctrina más ilustrada sobre la materia, aplicar la Teoría del Valor Comparable supone reemplazar el valor de mercado de los trabajos, el cual se encuentra contaminado con los criterios discriminatorios de nuestra sociedad, por un valor determinado por una evaluación de empleos neutral y objetiva.

"El valor comparable implica un concepto administrativo del valor del trabajo, que se opone al concepto económico donde el valor del trabajo es determinado por la interacción de la oferta y la demanda. El concepto administrativo del valor del trabajo sustituye las fuerzas del mercado por los procedimientos de evaluaciones de empleo como un mecanismo apropiado para determinar el valor del trabajo."¹²

10 Palma Rármalho, María del Rosario. *La Aplicación de la Directiva 75/117 en Portugal. La Igualdad de Trato en el Derecho Comunitario Laboral*. Editorial Aranzadi, S.A. España, 1997, pp. 166 -167 (referencia a normas omitidas). En BALTA VARELLAS, José. *La Discriminación en el Empleo en el Perú*. "Mapa legislativo" de las normas más importantes en esta materia. Op. cit., p. 346.

11 GUNDERSON, Morley. *Comparable Worth and Gender Discrimination: An International Perspective*. International Labour Office, 1994, p. 2 (traducción libre).

12 GUNDERSON, Morley. "Comparable Worth and Gender Discrimination". Op. cit., p. 25. (traducción libre).

Esta teoría postula una nueva forma de atribuir valor al trabajo que no está vinculada a la oferta y a la demanda. Esto se debe a que seguir un criterio de mercado para establecer los salarios supondría perpetuar la desigualdad de las mujeres. Para ello, se requiere de un mecanismo para determinar el valor relativo de los trabajos desempeñados por hombres y por mujeres para poder compararlos.

Para tales efectos, debe emplearse una evaluación de empleos, según la cual las características del trabajo (habilidad, esfuerzo, responsabilidad, etc.) pueden ser identificadas y valoradas para los propósitos de determinar el valor de dos trabajos distintos. Este es un instrumento para que los trabajadores sean compensados en función de los trabajos que desempeñan, sin discriminación por razón de sexo.

Las evaluaciones de empleos son una práctica usual de gestión del trabajo en Europa, Canadá y en los Estados Unidos. Son utilizadas para determinar el valor relativo de los puestos de trabajo en una organización o empresa. De hecho, los métodos de evaluación surgieron

en los Estados Unidos en los años 20s y se hicieron populares durante los años 40s cuando el propio Gobierno Norteamericano los utilizó para armonizar los salarios en varios departamentos federales.

"La valoración de puestos de trabajo, es una de las herramientas más tradicionales de la Organización Industrial y consiste en determinar el valor de un puesto, dentro de una organización, en relación con los demás puestos de la misma. Una de sus principales utilidades es determinar la remuneración, o una parte de la misma, para cada uno de los puestos, pues se retribuye en función del valor del puesto de trabajo que se ocupa, es decir, de su importancia relativa dentro de la organización."¹³

Los procedimientos específicos de valoración de puestos de trabajo, como ya cabría esperar, tratándose de unas técnicas con tanta tradición, son muy numerosos. No se trata aquí de describirlos. A continuación, sin embargo, se podrá apreciar un cuadro que permite explicar en sencillo las bases de este proceso.

CUADRO No. 4¹⁴

TRABAJOS IGUALES Y COMPARABLES				
CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO	PUNTAJES ASIGNADOS A DISTINTOS TRABAJOS			
	TRABAJOS IGUALES		TRABAJOS COMPARABLES	
	TRABAJO A	TRABAJO B	TRABAJO A	TRABAJO C
HABILIDAD	80	80	80	80
ENTRENAMIENTO	90	90	90	60
RESPONSABILIDAD	150	150	150	60
CONDICIONES DE TRABAJO	30	30	30	150
TOTAL DE PUNTOS	350	350	350	350

13. Coves, A. M., Coronina, A., Lusa, A., Martínez, C. El Principio de la Igualdad de Retribución y la Valoración de Puestos. 2das Jornadas. Discriminación Salarial. El Derecho a Trabajar en Igualdad. 3 y 4 de junio de 2002. Palacio de Congresos de Córdoba, 2002. p. 2. En: https://hecosca.upc.edu/giopect/publicacions/docs/1comunicacion_cordoba.pdf

14. Samuelson, Paul A. y Nordhaus, William D. En: Materiales de Enseñanza del curso de Temas de Teoría General del Derecho Laboral. Pontificia Universidad Católica del Perú. 2004. p. 319.

El cuadro nos muestra que los trabajos A y B recibieron igual puntuación en las evaluaciones de empleos en cada una de sus características (habilidad, entrenamiento, responsabilidad y condiciones de trabajo). De acuerdo con la regla de pago igual por trabajo igual, los trabajos A y B deben recibir igual remuneración. Por el contrario, la evaluación de empleos arroja que los trabajos A y C son diferentes (ello se ve reflejado en la puntuación de sus características) pero de igual puntuación global. De acuerdo con la Teoría del Valor Comparable, los trabajos de igual valor (igual puntuación en la evolución de empleos), aunque diferentes también, deben recibir igual salario.

El hecho de que la Teoría del Valor Comparable pretenda reemplazar a la oferta y la demanda como medio para fijar los salarios, por un sistema basado en la comparación de empleos sobre la base de algún método de evaluación objetivo, es el punto más controvertido en la aplicación práctica de esta teoría.

*"Una de las razones por las que muchos economistas se oponen a la Teoría del Valor Comparable se debe a que la mayoría de ellos piensa que la oferta y la demanda no solo juega, sino que debe jugar el rol fundamental al momento de determinar los salarios, mientras que la Teoría del Valor Comparable interfiere con la eficiencia económica (...)"*¹⁵

Sus críticos apuntan a que la Teoría del Valor Comparable congelaría los criterios para establecer salarios, encerrando la economía dentro de una estructura que respondería inadecuadamente a los cambios económicos.

"Si una repentina crisis de energía hace subir los precios de la misma, los empleadores

*no serían capaces de elevar los salarios de los trabajadores obreros que se dedican a perforar los pozos de petróleo y de los mineros que trabajan en las minas de carbón. Si bien las estructuras salariales tienden a mostrar una considerable falta de movimiento en una economía moderna, nadie puede dudar que a la larga los salarios se acomodan a los más importantes cambios del mercado"*¹⁶

¿Acaso estos trabajadores no deberían recibir un pago extra para que los empleadores puedan atraer sus servicios de modo que se pueda afrontar la crisis energética adecuadamente?

Estas críticas son efectistas, pero no son del todo exactas. Esta problemática se resuelve con una adecuada regulación que permita la suficiente flexibilidad para afrontar estas situaciones.

De hecho, las legislaciones en la mayoría de las provincias canadienses y muchos tribunales han exceptuado a aquellas empresas que justifican adecuadamente las diferencias remunerativas por escasez de mano de obra calificada. Por ejemplo el caso Fletcher contra Clay Cross del Juzgado del Reino Unido en 1986, en el cual se reconoció que el empleador tenía el derecho a introducir un diferencial en la remuneración por la escasez relativa de cierto tipo de mano de obra. En Suecia, en 1990, un tribunal de trabajo decidió un caso a favor de un empleador que había asignado a un periodista hombre un salario superior al de una periodista, arguyendo que el hombre había sido contratado seis meses después que la mujer en circunstancias de escasez de periodistas calificados (IDS European Report No 322 Londres, Julio 1991).¹⁷

Pero, ¿acaso los trabajos tienen un valor que puede ser determinado? Lo cierto es que los

15. RHOADS, Steven E. *Incomparable Worth: Pay Equity Meets the Market*. En Cambridge University Press, 1993, p. 30 (traducción libre).

16. SAMUELSON y NORDHAUS. *Valor Comparable*. En BALTA VARELLAS, José. *Materiales de Enseñanza del curso de Temas de Teoría General del Derecho Laboral*. Op. cit., p. 319.

17. LYRAUD, François. *Igualdad de Remuneración y Valor del Trabajo en los países industrializados*. En *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 112, 1993, No. 2, p. 240.

trabajos no tienen un valor intrínseco. Sin embargo, si cuentan con un valor relativo, es decir, un valor comparable con otros puestos de trabajo. Ello permite realizar un ajuste en los salarios, a fin de corregir cualquier desigualdad salarial. Este valor relacional es fácilmente obtenido a través de una evaluación de empleos.

"En esencia, esto se realiza a través de un procedimiento neutral de evaluación de empleos; sin embargo procedimientos menos formales pueden ser utilizados también. Por ejemplo, por convenio colectivo, por un sistema de reclamos, o de mutuo acuerdo entre las partes comparando distintos empleos sobre la base de un entendimiento implícito de lo que debe considerarse por trabajos de igual valor (...). Sin embargo, en general, la aplicación estricta del valor comparable implica el uso un procedimiento de evaluación formal que determine el valor de los trabajos, de hecho, estas evaluaciones son el ingrediente clave de la Teoría del Valor Comparable".¹⁸

En la línea de lo indicado, se consideran trabajos de igual valor aquellos a los que como producto de una evaluación de empleos, les corresponde un conjunto similar de requerimientos relativos a aptitud (conocimientos, capacidad e iniciativa), esfuerzo (físico, mental y emocional), responsabilidades (de mando o supervisión de personas, sobre seguridad de los recursos materiales y de la información, y sobre la seguridad y bienestar de las personas) y condiciones de trabajo.

En suma, el valor del trabajo se determinará por un criterio objetivo de evaluación que, por lo general, implica una evaluación de empleos, el cual sustituye el valor de mercado del trabajo. Cabe recalcar que este valor puede ser relacional o proporcional, es decir, no requiere necesariamente que dos trabajos sean exactamente de igual valor, sino que exista una relación entre

ellos que permita realizar el reajuste en el salario que corresponda en caso exista una desigualdad salarial.

IV. LAS DIFERENCIAS ENTRE LAS TEORÍAS

Como hemos podido apreciar, la aplicación de la Teoría del Valor Comparable supone un análisis totalmente distinto del que debe efectuarse para determinar la existencia de una discriminación salarial por razón de sexo o de aquel que es necesario practicar para determinar una desigualdad salarial aplicando la regla de pago igual por trabajo igual.

En estricto, las tres reglas deben operar simultáneamente en el Perú, por mandato expreso de los convenios internacionales que nuestro país ha ratificado. Es decir, en nuestro ordenamiento jurídico coexisten estas tres reglas que deben aplicarse como herramientas complementarias para erradicar la discriminación y desigualdad salarial. Ninguna de estas fórmulas excluye a la otra sino que, por el contrario, se combinan para lograr su objetivo: eliminar la discriminación y la desigualdad salarial. Desde un punto de vista teórico, las tres reglas tienen una base conceptual totalmente distinta, y cada una requiere, como hemos podido apreciar, una aproximación analítica distinta.

Sin embargo, aún existe cierta confusión, sobre todo, en torno a la diferencia entre las teorías de pago igual por trabajo igual y la Teoría del Valor Comparable, pues muchos consideran que son en realidad lo mismo, mientras otros consideran que la Teoría del Valor Comparable subsume a la primera de las teorías. Consideramos que estos son criterios que debe ser superados y que de ningún modo compartimos.

La diferencia más importante, sin embargo, está en que son dos métodos para erradicar dos facetas distintas de la desigualdad salarial. En efecto, mientras la primera se dirige a eliminar la desigualdad salarial en trabajos iguales o sustancialmente iguales, la segunda tiene por

18. GUNDERSON, Morley, *Comparable Worth and Gender Discrimination*, Op.cit. p. 34, (traducción libre).

finalidad erradicar aquella desigualdad salarial en trabajos distintos.

Esta diferencia puede ser apreciada en el cuadro siguiente elaborado por la Organización Internacional del Trabajo. Aunque discrepamos de la nomenclatura utilizada (discriminación salarial directa e indirecta), este cuadro es básico para comprender el ámbito en el que opera cada una de estas dos reglas.

Por ello, si bien es cierto que el concepto de pago igual por trabajo de igual valor emerge como respuesta a las insuficiencias que presenta el principio de pago igual por trabajo igual para enfrentar la desigualdad salarial, esto no quiere decir que la primera regla es irrelevante en todas

las circunstancias o que el principio de pago igual por trabajo de igual valor la subsume.

Por ejemplo, a veces, empleos idénticos o equivalentes reciben denominaciones diferentes en función únicamente del sexo de los trabajadores que lo ejercen. Esta distinción puede tener repercusiones en el estatus y en el nivel de remuneración. Este es un problema jurídico que debe ser solucionado en aplicación del principio de pago igual por trabajo igual, y no por el principio igual remuneración por un trabajo de igual valor.

En nuestra opinión, es necesario que exista protección legal para aquellos trabajadores de diferente sexo a quienes se les remunera dife-

CUADRO No. 5¹⁹

Discriminación en materia de remuneración	
Discriminación directa	<ul style="list-style-type: none"> • La remuneración no es la misma (más alta) para los hombres que para las mujeres que trabajan en puestos similares • Hay diferente denominación (y remuneración) de los puestos para ocupaciones idénticas o similares
Discriminación indirecta	<ul style="list-style-type: none"> • Se deprecian las calificaciones, la competencia y las responsabilidades relacionadas con las ocupaciones «femeninas» • Se aplica distinto rasero en los métodos de evaluación de los puestos de trabajo, según los ocupen hombres o mujeres • Se aplica distinto rasero en los sistemas de clasificación de los puestos de trabajo, según los ocupen hombres o mujeres • Se aplica distinto rasero en los sistemas de remuneración de los puestos de trabajo, según los ocupen hombres o mujeres

19 Organización Internacional del Trabajo. Informe del Director General. *La Igualdad en el Trabajo: Avanzar los Retos que se Plantean*, 2007, p.63.

rente por un mismo trabajo y para aquellos que son remunerados de manera diferente por un trabajo diferente, pero de igual valor.

Otra diferencia que puede percibirse es que la fórmula de esta última regla no es neutral, en el sentido de que no es aplicable a todas las personas (solo se refiere al factor sexo). En efecto, la fórmula empleada por el Convenio No. 100 no es neutral, pues deja expresa constancia del sexo de los sujetos realmente necesitados de protección frente a la desigualdad salarial: las mujeres.

De esta manera, el convenio excluye cualquier aplicación de la teoría en aquellas desigualdades salariales atípicas que puedan presentarse en individuos de sexo masculino.

Si bien reconocemos que esta afirmación podría discutirse a la luz del artículo 7.a.i. del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales cuando señala que garantiza a todos los trabajadores "un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual", lo cierto es que la redacción del artículo bajo comentario se presta para la confusión. En nuestra opinión, al momento de plantearse la redacción del texto de ese artículo se asumió la identidad entre las reglas de "salario equitativo e igual por trabajo de igual valor" y "salario igual por trabajo". Eso explicaría su extraña estructura. Prueba de ello es el énfasis que se le da a la segunda de estas reglas para el caso de las mujeres, lo cual resulta de por sí un despropósito.

Más allá de disquisiciones sobre el texto de dicho tratado, existen razones de fondo que justifican nuestra afirmación.

Si bien adoptar una fórmula neutra podría haber tenido un aspecto positivo en la medida que no es imposible que un hombre sufra de una des-

igualdad salarial, lo cierto es que la aplicación de la Teoría del Valor Comparable no es ni debe ser neutra. En efecto, debe aplicarse sólo para aquellos casos en donde se verifique una desigualdad salarial sistemática que venga acompañada de segregación ocupacional, lo cual rara vez ocurre en el caso del género masculino en alguna parte del mundo. Consideramos que esto constituye razón suficiente para descartar su aplicación a los hombres.

Pese a que la Teoría del Valor Comparable es un mecanismo realmente de avanzada para proteger a las mujeres de la desigualdad salarial, no puede dejar de reconocerse el hecho evidente de que mientras el criterio pago igual por trabajo igual es de fácil puesta en práctica, el criterio del trabajo de igual valor es mucho más complejo en su aplicación e implementación. En efecto, en la primera teoría no es necesario realizar una evaluación de los mismos para determinar el valor de los trabajos porque la disparidad salarial resulta de la comparación del trabajo realizando por dos personas de diferente sexo.

Así, por ejemplo, determinar si dos trabajos son iguales es una tarea relativamente sencilla; decidir si, aún siendo iguales, poseen el mismo valor puede ser bastante más complicado.

Es importante mencionar, por último, que la doctrina y legislación internacional reconocen excepciones a estas reglas que de ninguna manera se deben considerar como absolutas. Estas son, en términos generales, la antigüedad, el mérito, la escasez de mano de obra, el red-circling²⁰ y el costo de vida. Estas excepciones buscan crear la flexibilidad suficiente para que los empleadores puedan cumplir con la ley, pero otorgándoles un margen de autonomía, reduciendo la fricción con el mercado. El mercado no es una excepción, es decir, un empleador no puede invocar el mercado como una justificación para incumplir estas reglas. De hecho, toda diferencia salarial existente podría eventualmente justificarse por razones de mercado.

20 En el léxico local de la administración de recursos humanos, se le suele denominar "puntos rojos", que es una traducción más figurativa que literal.

V. A MANERA DE CONCLUSIÓN

El desarrollo jurídico de la protección contra la desigualdad salarial en el Perú ha sido muy escaso. Contada jurisprudencia ha abordado el tema y su escaso desarrollo normativo no ha contribuido a aclarar cómo deben aplicarse las diferentes reglas sobre la materia, creando confusión, inseguridad jurídica y, sobre todo, la desprotección de la mano de obra femenina. Esto se hace aún más patente cuando se trata de aplicar la Teoría del Valor Comparable, la cual requiere medidas específicas para poder ser implementada en la práctica.²¹

Lo anterior refuerza la idea de que es necesaria una ley en materia de discriminación e igualdad salarial, a fin de determinar con claridad cuándo debe aplicarse el principio de no discriminación, la regla de pago igual por trabajo igual y la Teoría del Valor Comparable, de modo que se pueda garantizar una adecuada protección de la mano de obra femenina, sobre todo teniendo en cuenta el riesgo que se corre al momento de resolver casos concretos donde la falta de comprensión sobre la materia puede otorgar a

trabajadores y empleadores pocas garantías de seguridad jurídica.

Uno de los principales objetivos de esta norma debe ser establecer con claridad y coherencia cuáles son las diferencias al momento de aplicar estos tres criterios. Estas reglas deberán desarrollarse en su integridad, incluyendo la regulación de sus excepciones de tal forma que se evite, por un lado, que se evada el cumplimiento de la norma y, por el otro, el anquilosamiento del mercado de trabajo, otorgándose un margen razonable de flexibilidad en la gestión de las organizaciones y empresas.

La igualdad de remuneración entre el hombre y la mujer es una cuestión de derechos humanos, cuyo cumplimiento no es negociable, es decir, es obligatorio para todo empleador. En tal sentido, la discusión y debate deben centrarse principalmente en cómo promocionar y hacer efectiva la igualdad de remuneración al menor costo y con el menor impacto para la economía, maximizando sus beneficios para los empresarios, los trabajadores y la sociedad en general.

21. Sobre la implementación práctica de la Teoría del Valor Comparable ver BELUME, Iván. *Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres en el Perú. De la Construcción Teórica a la Aplicación Práctica*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Editorial El Búho, 2010.