

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE DERECHO



T E S I S

**Constitucionalidad de la contratación equitativa basada en razones
de género en determinados sectores laborales según la
modificatoria del Reglamento de la Ley N° 30709.**

Para optar el título profesional de:

Abogado

Autor:

Bach. Keiko Jhanela CABELLO PICOY

Asesor:

Dr. Oscar David PÉREZ SAENZ

Cerro de Pasco – Perú – 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE DERECHO



T E S I S

**Constitucionalidad de la contratación equitativa basada en razones
de género en determinados sectores laborales según la
modificatoria del Reglamento de la Ley N° 30709.**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

**Dr. Rubén Jaime TORRES CORTEZ
PRESIDENTE**

**Dr. Miguel Angel CCALLOHUANCA QUITO
MIEMBRO**

**Mg. Wilfredo Raúl TORRES ALFARO
MIEMBRO**

La Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – UNDAC, ha realizado el análisis con el **SOFTWARE ANTIPLAGIO TURNITIN SIMILARITY**, que a continuación se detalla:

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 026-2024

Presentado por:

Keiko Jhanela CABELLO PICOY

Escuela de Formación Profesional

DERECHO

Tipo de Trabajo:

TESIS

Título del Trabajo:

Constitucionalidad de la contratación equitativa basada en razones de género en determinados sectores laborales según la modificatoria del Reglamento de la Ley N° 30709.

Asesor:

Dr. Oscar David PEREZ SAENZ

Índice de Similitud: **30.00%**

Calificativo:

APROBADO

Se adjunta al presente el reporte de evaluación del software Antiplagio

Cerro de Pasco, **14 de septiembre de 2024**


Dr. Oscar David PEREZ SAENZ
DIRECTOR DE INVESTIGACION
SOFTWARE ANTIPLAGIO

DEDICATORIA

A Dios, por guiar mis pasos y no abandonarme nunca.

A mis padres Raul y Yaquelina, por ser mi motivación y constante fortaleza.

A mis hermanos, Gina, Karem y Yoshinori, por sus acertados consejos y paciencia.

A mis sobrinos, Yareth y Bresly. por su amor incondicional y su bondad hacia los demás me inspiran a ser una mejor persona todos los días.

A Yulino, por enseñarme la constancia y que todo es posible.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por siempre estar conmigo y por haberme hecho más fuerte y así poder afrontar cualquier adversidad que se me pueda atravesar.

A mis padres Raul y Yaquelina, por entregarme los mejores años de sus vidas y por darme el mejor regalo de todos: la vida, amor, educación y tiempo, les agradezco por ser mi luz en los momentos más oscuros, por siempre animarme a ser fuerte y valiente.

A mi hermana Gina, por ser mi cómplice, por siempre estar a mi lado y por haberme escuchado mis preocupaciones, ofreciendo palabras de consuelo y consejos sabios. Tus risas y tu sentido del humor han iluminado los días más oscuros y tus enseñanzas han sido una brújula en mi vida. Eres más que una hermana; eres mi mejor amiga y una verdadera bendición.

A mis hermanos Karem y Yoshinori, por su amor, por ser mi fortaleza para seguir avanzando, porque que en cada logro que alcanzo, sé que ustedes están celebrándolo conmigo. ¡Gracias por creer en mí!

A mis sobrinos Yareth y Bresly, por su amor incondicional y su bondad hacia los demás me inspiran a ser una mejor persona todos los días.

A Yulino, por acompañarme cuando el trayecto se volvía complicado y lleno de incertidumbre, por brindarme el valor necesario para enfrentar los obstáculos que surgieron en mi camino y por motivarme a crecer tanto personal como profesionalmente.

A mis docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas por su tiempo y por sus valiosas cátedras en el desarrollo de mi trayectoria académica.

Llegar a esta etapa de mi vida no ha sido fácil, pero a lo largo de esta aventura puedo decir que: “Nadie triunfa sin esfuerzo. Aquellos que triunfan deben su éxito a la perseverancia” (Ramana Maharshi).

RESUMEN

Se llevó a cabo una investigación cuyo propósito fue establecer, tras una revisión y análisis exhaustivo de la bibliografía relacionada con la Ley 30709, los principales aspectos y efectos derivados de su implementación la misma que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres y las modificatorias establecidas por su reglamento (Decreto Supremo N° 002-2018-TR) se ajustan o no a los principios constitucionales de igualdad y no discriminación, así como establecer las sugerencias y recomendaciones del caso. Con este fin se elaboró un Cuestionario para evaluar la percepción y opiniones de una muestra representativa de especialistas en Derecho Laboral. El cuestionario se aplicó a un grupo de operadores jurídicos (Docentes y alumnos de la Facultad de Derecho de la UNDAC, Jueces y Fiscales en lo civil, así como abogados laboralistas y constitucionalistas. El cuestionario fue administrado a un grupo de operadores jurídicos, que incluía docentes y estudiantes de la Facultad de Derecho de la UNDAC, jueces y fiscales en materia civil, así como abogados laboralistas y constitucionalistas. Antes de su aplicación, el cuestionario fue sometido a procedimientos para garantizar su validez y confiabilidad. La investigación fue de naturaleza esencialmente cuantitativa, dado que las respuestas fueron procesadas estadísticamente. El análisis estadístico se realizó utilizando el programa SPSS versión 25, y se empleó la prueba de Chi Cuadrado para una sola muestra, con el fin de determinar la opinión predominante en cada uno de los ítems del cuestionario. De esta forma, se obtuvo una visión general y detallada del problema analizado. Se establecieron las conclusiones que, en términos generales, precisaron que en determinados artículos no se observaban los mencionados principios constitucionales y se formularon las recomendaciones del caso. Los datos de la encuesta aplicada se presentaron en formas de tablas y gráficos.

Palabras clave: Derecho Laboral, Contratación Equitativa por razones de género, Principios de Igualdad y No Discriminación, Derecho Constitucional

ABSTRACT

A research was carried out with the purpose of establishing, after an exhaustive review and analysis of the bibliography related to Law 30709, the main aspects and effects derived from its implementation, which prohibits remuneration discrimination between men and women and the amendments established by its regulations (Supreme Decree No. 002-2018-TR) whether or not they comply with the constitutional principles of equality and non-discrimination, as well as establishing the suggestions and recommendations of the case. To this end, a Questionnaire was developed to evaluate the perception and opinions of a representative sample of specialists in Labor Law. The questionnaire was administered to a group of legal operators (teachers and students of the Faculty of Law of UNDAC, judges and prosecutors in civil matters, as well as labor and constitutional lawyers. The questionnaire was administered to a group of legal operators, which included teachers and students of the Faculty of Law of UNDAC, judges and prosecutors in civil matters, as well as labor and constitutional lawyers. Before its application, the questionnaire was subjected to procedures to ensure its validity and reliability. The research was essentially quantitative in nature, since the responses were processed statistically. The statistical analysis was carried out using the SPSS version 25 program, and the Chi Square test was used for a single sample, in order to determine the predominant opinion in each of the items of the questionnaire. In this way, a general and detailed view of the analyzed problem was obtained. Conclusions were established that, in general terms, specified that in certain articles the aforementioned constitutional principles were not observed and the appropriate recommendations were formulated. The data from the applied survey were presented in the form of tables and graphs.

Keywords: Labor Law, Equitable Hiring for reasons of gender, Principles of Equality and Non-Discrimination, Constitutional Law.

INTRODUCCIÓN

El logro de la igualdad de oportunidades laborales por razones de género es una aspiración de millones de mujeres en el mundo, no sólo porque constituye un derecho fundamental, sino porque es un elemento esencial del bienestar general y del avance social. Es, además, un tema que debe involucrar indistintamente a hombres y mujeres, que ante las conductas discriminatorias deben cuestionar sus creencias y actitudes al respecto y, sobre todo, optar por cuáles se deben desterrar y por cuáles se deben aceptar para lograr reforzar una real y efectiva igualdad de oportunidades, sobre todo, en el campo laboral que es donde actúan con mayor evidencia.

Se parte de la premisa de que, si las leyes fueran verdaderamente igualitarias, las mujeres asumirían un rol más preponderante y activo en las actividades laborales y en la economía, en general. Esto debería traducirse en una mejora de la situación socioeconómica, de su contexto familiar y de la comunidad en general. El desarrollo y participación de la mujer en el campo social y político posibilitaría que sus reclamos sean escuchados por las instancias decisorias. Por esta, razón. el reconocimiento de los derechos de la mujer en el campo laboral no es sólo una cuestión de justicia sociolaboral, sino que tiene también un aspecto lucrativo, es decir, es un buen negocio. Diversos y recientes estudios -como veremos más adelante- han comprobado fehacientemente que las economías que impulsan la igualdad laboral de hombres y mujeres sin discriminación de género mejoran significativamente su competitividad y productividad.

Es un hecho que, en algunos países desarrollados, las trabajadoras ganan entre un 25 y un 30 por ciento menos que los varones por llevar a cabo el mismo trabajo, lo que traduce y verifica un lento desarrollo legal en este campo durante las últimas décadas. Este retraso no debería ocurrir porque la protección contra la discriminación laboral es un derecho humano fundamental y es esencial para que los trabajadores - independientemente de su género- puedan optar libremente por un trabajo, dentro del

cual consideren que puedan desarrollar plenamente su potencial y se beneficien de sus esfuerzos propios y en función de sus méritos, tal como precisa la OIT (2020).

Según el Índice Global de Brecha de Género 2018, la brecha en Islandia se encuentra en el primer puesto de más de 149 países con el 85.8%, lo que significa que más de 85% de islandeses presentan niveles de sueldos no discriminatorios por razones de género. El Perú, lamentablemente, ocupa el puesto 52° lo que significa que el 72% de peruanos presentan niveles de sueldos no discriminatorios por razones de género y que en el 28% restante si se perciben estas brechas de género.

La discriminación laboral tiene consecuencias en la empresa y se refleja en el clima laboral, apreciándose una marcada disminución de la productividad, un reiterado ausentismo, frecuentes tardanzas, así como un incremento de quejas y las acciones legales consecuentes. En el Perú se tiene una brecha de género del 72% de peruanos y peruanas con sueldos no discriminatorios. Con este porcentaje el Perú se sitúa en el puesto 52 del ranking, posición que ha ido mejorando en los últimos años cuatro años, tal como puede apreciarse en Índice Global de Brecha de Género 2023 (2023), donde Perú ocupa el puesto 34° con un 76% de peruanos y peruanas con sueldos no discriminatorios.

Por su parte, el Índice de Desigualdad de Género tiene valores altos en el Perú lo que señala la presencia de altas desigualdades y, una disminución del desarrollo humano. En la última década, el Índice de Desigualdad de Género (IDG), elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), muestra que Perú ha disminuido la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres en 0,04 puntos, pasando de 0,43 a 0,39. A pesar de este avance, el país se encuentra en la posición 87 de 162 naciones, situándose aún por encima del promedio de América Latina y el Caribe (0,389) y del grupo de países con alto desarrollo humano (0,340), como informa el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (Ceplan). El Ceplan recomienda que en el caso peruano el Estado debe generar oportunidades para las mujeres, promoviendo la educación y la capacitación en tecnologías de la información y la comunicación (TIC),

además de desarrollar infraestructura adecuada para su atención y cuidado. Asimismo, es fundamental proporcionar apoyo legal que permita alcanzar una igualdad real en términos de prosperidad.

En la actualidad, el empoderamiento de la mujer es fundamental para inducir el crecimiento y desarrollo económico social. Por esta razón, es esencial combatir y desterrar de raíz las desigualdades de género que persisten en todas las áreas de la vida social y económica del país. A nivel mundial esta discriminación se aprecia sobre todo en el campo laboral; en los países de la OCDE, las mujeres jóvenes suelen tener más años de escolaridad que los hombres jóvenes; sin embargo, tienen menos probabilidades de obtener un empleo remunerado. Las brechas laborales se amplían con la edad, ya que la maternidad suele tener un impacto negativo en la desigualdad salarial y en el desarrollo de la carrera profesional. Además, las mujeres tienen menos probabilidades de emprender por cuenta propia y enfrentan mayores dificultades para acceder a puestos de liderazgo tanto en el sector público como en el privado, según el informe de la OCDE (2017).

En el Perú, la Ley N° 28983 de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres estableció desde el 2007 el marco normativo para garantizar la igualdad y constituye un antecedente de la Ley N° 30709 objeto de nuestro estudio, razón por la cual requiere cierto análisis.

La Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres establece el marco normativo y las políticas públicas en los niveles nacional, regional y local, con el fin de garantizar a mujeres y hombres el pleno ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, desarrollo libre, bienestar y autonomía, evitando la discriminación en todas las áreas de la vida, tanto pública como privada, y promoviendo la igualdad plena. Esta ley se encuentra en concordancia con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Convención CEDAW), ratificada por el Perú mediante la Resolución Legislativa N° 23432 del 4 de junio de 1982, así como con la Constitución Política del Perú. La ley define la discriminación como:

“Cualquier distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad entre la mujer y el hombre, de los derechos humanos y las libertades fundamentales”.

La Ley N° 28983 dispone que es responsabilidad del Estado fomentar y asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, implementando todas las medidas necesarias para alcanzar este objetivo, incluidas aquellas de acción afirmativa de carácter temporal, orientadas a acelerar la igualdad efectiva entre ambos géneros y a eliminar todas las formas de discriminación.

Esta Ley se sustenta en los siguientes principios doctrinarios:

- a) El reconocimiento de la equidad de género, eliminando prácticas, ideas y lenguajes que justifiquen la superioridad de uno de los sexos, así como cualquier forma de discriminación y exclusión sexual o social.
- b) La primacía de los derechos humanos en su totalidad, destacando los derechos de las mujeres a lo largo de todas las etapas de su vida.
- c) El respeto a la diversidad cultural, lingüística y étnica, promoviendo la inclusión social, la interculturalidad, el diálogo y el intercambio en condiciones de equidad, democracia y enriquecimiento mutuo.
- d) El reconocimiento y respeto hacia los niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos, personas mayores, personas con discapacidad y aquellos grupos etarios más vulnerables a la discriminación.

Para los propósitos de la presente ley, se entiende por discriminación cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, cuyo objetivo o resultado sea menoscabar o anular el reconocimiento, disfrute o ejercicio de los derechos de las personas, sin importar su estado civil. Esta definición se basa en el principio de igualdad entre mujeres y hombres, los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, o cualquier otra, en consonancia con lo

establecido en la Constitución Política del Perú y en los instrumentos internacionales ratificados por el Estado Peruano.

En este sentido, la discriminación puede manifestarse de las siguientes maneras:

Puede adoptar diversas formas, tales como distinción, exclusión o restricción. En algunos casos, puede presentarse de manera encubierta, como en las medidas de protección, por ejemplo, las leyes laborales que prohíben a las mujeres realizar trabajos nocturnos o peligrosos.

Puede ser de dos tipos: directa, cuando el acto discriminatorio tiene la intención explícita de discriminar (discriminación directa o por el objeto); o indirecta, cuando los actos, aunque no tienen la intención de discriminar, resultan en discriminación (discriminación indirecta o por el resultado). La intensidad de la discriminación también es un factor importante a considerar, ya que puede ser parcial si solo afecta ciertos aspectos de los derechos, o total si anula completamente los derechos.

La discriminación puede ocurrir en distintas etapas de la existencia de un derecho: en el reconocimiento o en el momento de la creación de las leyes; en el goce o durante el disfrute y satisfacción de necesidades; o en el ejercicio activo del derecho. Esto requiere la existencia de mecanismos para denunciar violaciones y obtener justicia y resarcimiento.

La prohibición de discriminación abarca no solo las esferas política, social, cultural y económica, sino también la esfera privada o familiar, donde a menudo ocurren violaciones a los derechos de las mujeres.

Por lo tanto, el Estado está obligado a generar y proporcionar las condiciones necesarias para que las mujeres puedan disfrutar de los derechos reconocidos. Además, el artículo 323 del Código Penal define la discriminación como la acción realizada “con el objeto de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de la persona,” y enumera las causas de discriminación sancionadas, que incluyen factores como raza, religión, sexo, genética, filiación, edad, discapacidad,

idioma, identidad étnica y cultural, indumentaria, opinión pública, opinión política o cualquier otra índole, o condición económica. Hasta la fecha, no se han incluido el estado civil, la orientación sexual ni la condición de salud como causas de discriminación.

Por su parte la Ley N° 26772 del 14 de Abril de 1997 dispuso que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato. La Ley 26772, reglamentada por el Decreto Supremo 002-98-TR, define la discriminación en el acceso y la formación en el empleo como:

“Anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato, en los requerimientos de personal, requisitos para acceder a centros de educación, formación técnica y profesional, que impliquen un trato diferenciado basado en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier otra índole”.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, tras revisar el quinto informe periódico del Perú, expresó observaciones sobre la persistencia de la discriminación por género en el mercado laboral. Señaló el acceso limitado de las mujeres al empleo, la baja calidad de los trabajos disponibles para ellas, y su reducido acceso a recursos y nuevas tecnologías. Además, manifestó preocupación por la discriminación salarial y las condiciones precarias que enfrentan las trabajadoras en el sector informal o en empleos a tiempo parcial, donde carecen de protección laboral, acceso a seguridad social y respeto a sus derechos laborales.

De acuerdo con Acuña, Puémape, Roca y Velásquez (2017), "existe una clara inequidad de género en las empresas privadas del Perú, que ha generado brechas laborales entre hombres y mujeres que deben ser reducidas en favor de la equidad". Asimismo, Díaz, Guevara, Marzal y Zurita (2017) afirman que en Perú aún persisten asimetrías latentes en el imaginario social, en las prácticas cotidianas y en diversas instituciones tanto del sector público como privado.

En el ámbito legislativo, para abordar la necesidad de reducir las brechas salariales y promover la equidad entre hombres y mujeres, se promulgó la Ley 26772 el 17 de abril de 1997. Esta ley establece que las ofertas de empleo y el acceso a formación educativa no deben contener requisitos que constituyan discriminación o alteren la igualdad de oportunidades. Introdujo por primera vez en la legislación peruana la obligación de garantizar igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo entre hombres y mujeres.

Posteriormente, el 16 de marzo de 2007, se promulgó la Ley 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Aunque esta ley no aborda específicamente la brecha salarial, busca combatir la discriminación de manera general. Sin embargo, se destaca que el artículo 4 de esta ley establece el rol activo del Estado en promover y garantizar la igualdad de oportunidades, y el artículo 5 plantea al Poder Legislativo la responsabilidad de aprobar normas que aseguren la igualdad en el ámbito laboral, entre otros aspectos. Esta ley marca una evolución respecto a las anteriores, reconociendo el papel de las autoridades en la búsqueda de igualdad en el trabajo.

En este contexto, el 27 de diciembre de 2017 se promulgó la Ley 30709, que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres. Esta es la primera ley que aborda de manera precisa la discriminación salarial entre los géneros. Establece una serie de obligaciones para los empleadores con el fin de garantizar la igualdad de remuneración y exige la información sobre las políticas salariales en el lugar de trabajo. El 14 de mayo de 2018 se emitieron las "Disposiciones para garantizar el cumplimiento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres", y el Reglamento correspondiente aprobado por el Decreto Supremo N° 002-2018-TR. En este documento se ampliaron los plazos para la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones establecidas en la ley y su reglamento.

El tema de la prohibición de la discriminación remunerativa entre varones y mujeres a sido abordado en diferentes instancias:

a) El Tribunal Constitucional ha manifestado de manera reiterada en su jurisprudencia que el derecho a la igualdad abarca todo el ordenamiento jurídico. Esto queda evidenciado en la sentencia emitida en el Exp. 03783-2012-PA/TC, el cual señala:

“En cuanto derecho fundamental, constituye un reconocimiento de un auténtico derecho subjetivo, esto es, la titularidad de la persona sobre un bien constitucional, la igualdad, oponible a un destinatario. Se trata de un derecho a no ser discriminado por razones proscritas por la propia Constitución (origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica) o por otras ('motivo de cualquier otra índole') que, jurídicamente resulten relevantes.”

El Tribunal ha señalado que el principio de igualdad no implica necesariamente la aplicación de un trato uniforme, ya que es aceptable que existan diferencias justificadas. Para determinar si una situación constituye un acto de discriminación, es fundamental contar primero con situaciones similares o con características comunes que reciban un tratamiento diferenciado y, en segundo lugar, que la razón de esa diferencia esté prohibida por la Constitución. Este criterio ha sido utilizado por el Tribunal Constitucional para evaluar la existencia de discriminación remunerativa en varios casos. Por ejemplo, en la sentencia del Expediente N° 02974-2010-AA/TC, el Tribunal concluyó que no todo trato diferenciado es considerado discriminatorio, siempre que esté basado en causas objetivas y razonables. En ese caso particular, el Tribunal determinó que no había discriminación, ya que la diferencia no estaba motivada por una causa prohibida por la Constitución.

b) Corte Suprema. Similar al caso anterior, no se han emitido pronunciamientos significativos sobre la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres a nivel de la Corte Suprema. Sin embargo, se han establecido ciertos lineamientos para analizar si una diferencia salarial constituye un acto de discriminación y cuáles criterios objetivos podrían justificar una diferenciación válida. La Casación N° 208-2005-Pasco, que constituye un precedente de observancia obligatoria, introdujo los denominados "parámetros objetivos de comparación". Para determinar si una

diferencia salarial está fundamentada en una causa objetiva, se deben considerar criterios como la determinación de los trabajadores para la comparación, la categoría, antigüedad, labores realizadas y la remuneración específica de cada uno. Esta Casación estableció la línea argumentativa y de análisis de la Corte Suprema en la evaluación de la discriminación remunerativa. Estos parámetros fueron desarrollados y analizados en posteriores Casaciones, como la N° 16927-2013-Lima, 3159-2010-Junín, 2021-2016-Lima y 16101-2016-Lima, entre otras. Así, los criterios objetivos de análisis mencionados en la Casación N° 16927-2013-Lima son los siguientes:

- i) Empresa proveniente
- ii) Trayectoria laboral
- iii) Funciones realizadas
- iv) Antigüedad en el cargo y fecha de ingreso
- v) Nivel académico alcanzado y capacitación profesional
- vi) Responsabilidad atribuida,
- vii) Experiencia y bagaje profesional

Es relevante destacar que los criterios desarrollados por la Corte Suprema también están reflejados en el sexto artículo del Reglamento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres, ya que se consideran parámetros objetivos para justificar diferencias salariales. En este contexto, estos criterios son útiles para identificar casos de discriminación directa. Sin embargo, sería valioso examinar estos criterios en el contexto de casos de discriminación remunerativa entre hombres y mujeres para determinar si podrían también abarcar actos de discriminación indirecta.

Según el artículo 1 de la Ley 30709, el propósito de la ley es prohibir la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres mediante la implementación de una política de remuneración. Aunque la ley tiene una finalidad clara de proteger contra la discriminación por motivos de género, las obligaciones establecidas sirven más como

un control general sobre las diferencias salariales y no están específicamente dirigidas a la diferenciación de género. Por ejemplo, el numeral 1 del artículo 6 establece una lista de criterios que podrían justificar diferencias salariales, pero estos criterios pueden aplicarse en general y no exclusivamente en casos de discriminación de género. Esto plantea la pregunta de si la regulación realmente persigue la meta específica de su objeto.

Además, observamos que tanto la Ley 30709 como su Reglamento incluyen artículos que no contribuyen de manera efectiva a la prevención de la discriminación salarial entre hombres y mujeres. Por ejemplo, el artículo 5 de la Ley aborda la prevención del hostigamiento sexual, un tema que requiere un desarrollo independiente y detallado. Asimismo, el artículo 9 del Reglamento menciona bandas salariales sin proporcionar medidas concretas para abordar situaciones de discriminación salarial.

Finalmente, el artículo 12 del Reglamento establece que la no renovación de un contrato de trabajo temporal debido a la desaparición de la causa objetiva para trabajadoras embarazadas o en período de lactancia está prohibida. Consideramos que este artículo no añade valor, ya que la prohibición ya está contemplada en el literal c) del artículo 16 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR. La Ley y el Reglamento deberían enfocarse en desarrollar aspectos directamente relacionados con su finalidad: la prohibición de la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres. Otros temas relacionados con la situación de la mujer en el ámbito laboral, como la maternidad, lactancia y hostigamiento sexual, deberían ser abordados con el detalle necesario en normativas específicas para esos temas.

INDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
INDICE	
ÍNDICE DE GRAFICOS	
INDICE DE TABLAS	

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema.....	1
1.2.	Delimitación de la investigación.....	13
1.3.	Formulación del problema.....	15
	1.3.1. Problema general.....	18
	1.3.2. Problemas específicos.....	18
1.4.	Formulación de objetivos.....	19
	1.4.1. Objetivo general.....	19
1.5.	Justificación de la investigación.....	20
	1.5.1. Justificación teórica.....	20
	1.5.2. Justificación metodológica.....	20
	1.5.3. Justificación práctica.....	21
1.6.	Limitaciones de la investigación.....	21

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio.....	22
	2.1.1. Antecedentes nacionales.....	22
	2.1.2. Antecedentes Internacionales.....	26

2.2.	Bases teóricas - científicas.....	28
2.2.1.	Marco Legal.....	28
2.2.2.	Pobreza y Derechos Laborales.....	34
2.2.3.	Ley No. 30709.....	35
2.3.	Definición de términos básicos.....	37
2.4.	Formulación de hipótesis.....	43
2.4.1.	Hipótesis general.....	43
2.4.2.	Hipótesis específicas.....	43
2.5.	Identificación de variables.....	44
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores.....	44

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación.....	45
3.2.	Nivel de investigación.....	45
3.3.	Métodos de investigación.....	46
3.4.	Diseño de investigación.....	47
3.5.	Población y muestra.....	47
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	48
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	48
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	49
3.9.	Tratamiento estadístico.....	49
3.10.	Orientación ética, filosófica y epistémica.....	49

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo.....	51
------	---------------------------------------	----

4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados.	52
4.3.	Prueba de hipótesis.....	64
4.4.	Discusión de resultados.	64

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1 ¿La contratación equitativa basada en razones de género es inconstitucional porque al aplicar la discriminación positiva colisiona contra el derecho a la igualdad planteado en la Constitución Política?	54
Gráfico 2 ¿Es inconstitucional establecer cuotas de genero para puestos de trabajo porque las cuotas se encuentran prohibidas y la única excepción permitida es la cuota para personas con discapacidad?.....	55
Gráfico 3 ¿Es inconstitucional promover cuotas con la finalidad de alcanzar composiciones equitativas de género en un puesto porque atenta contra el artículo 2º de la Constitución?	57
Gráfico 4 ¿La Ley N° 26772 no puede ser regulada mediante un Decreto Supremo (Reglamento de la Ley N° 30709) que regula las cuotas de genero materia no considerada en la Ley 26772?	59
Gráfico 5 ¿Al aplicar una medida que permite equilibrar la representación de un género sin importar las aptitudes de los postulantes se estaría discriminando a personas preparadas por no ser del género a equilibrar?	60
Gráfico 6 ¿Contratar personal con la única finalidad de cumplir con las cuotas por género sería una medida muy poco eficiente a nivel empresarial?	62

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 ¿La contratación equitativa basada en razones de género es inconstitucional porque al aplicar la discriminación positiva colisiona contra el derecho a la igualdad planteado en la Constitución Política?	53
Tabla 2 ¿Es inconstitucional establecer cuotas de genero para puestos de trabajo porque las cuotas se encuentran prohibidas y la única excepción permitida es la cuota para personas con discapacidad?	55
Tabla 3 ¿Es inconstitucional promover cuotas con la finalidad de alcanzar composiciones equitativas de género en un puesto porque atenta contra el artículo 2º de la Constitución?	57
Tabla 4 ¿La Ley N° 26772 no puede ser regulada mediante un Decreto Supremo (Reglamento de la Ley N° 30709) que regula las cuotas de genero materia no considerada en la Ley 26772?	58
Tabla 5 ¿Al aplicar una medida que permite equilibrar la representación de un género sin importar las aptitudes de los postulantes se estaría discriminando a personas preparadas por no ser del género a equilibrar?	60
Tabla 6 ¿Contratar personal con la única finalidad de cumplir con las cuotas por género sería una medida muy poco eficiente a nivel empresarial?	61

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema.

La equidad de género trata principalmente en darles las mismas oportunidades laborales tanto a hombres como mujeres, en razón de que, a lo largo de la historia, a nivel mundial, la relación de poder entre hombres y mujeres ha priorizado la participación laboral de los hombres en detrimento de las mujeres. La perspectiva de género se aplica en el ámbito laboral observando los siguientes criterios:

- No discriminar a hombres y mujeres en la fase de reclutamiento.
- Efectuar una selección objetiva, imparcial y equitativa.
- Otorgar las mismas oportunidades de promoción a hombres y mujeres.
- Asegurar una retribución salarial equitativa para ambos géneros en un puesto similar.

La importancia de la equidad de género en el contexto laboral se pone en evidencia en la constatación frecuente que la igualdad de género en la empresa incrementa las ganancias de la misma. En realidad, las empresas que presentan una mayor igualdad de género tienen un 15% más de probabilidades de obtener mayores ingresos en comparación con sus competidoras que

cuentan con menor igualdad. Esto significa que promover la igualdad de género resulta beneficioso para la empresa, ya que incrementa las oportunidades de mejorar su productividad. De hecho, fomentar la igualdad de género trae consigo beneficios directos en términos de aumento de la productividad, mayor crecimiento e innovación, un mayor potencial de desarrollo profesional, diversidad de opiniones y mayor estabilidad empresarial.

Es importante destacar que las condiciones sociodemográficas de las mujeres en América Latina y el Caribe han experimentado un cambio significativo en los últimos 20 años. La tasa de fecundidad ha disminuido considerablemente, mientras que el nivel educativo de las mujeres ha mejorado, llegando a superar al de los hombres. No obstante, estos avances sustanciales no se reflejan claramente en la composición del mercado laboral.

Aunque la participación de las mujeres en la fuerza laboral ha aumentado ligeramente, pasando del 50% al 56%, esta sigue siendo considerablemente inferior a la participación masculina, que supera el 80%. Con el agravante de que la brecha de ingresos se ha incrementado, ya que actualmente los hombres ganan en promedio 19% más que las mujeres. Adicionalmente, la situación de las desigualdades se ha incrementado por efectos de la pandemia del COVID-19, ya que esta pandemia provocó una gran pérdida de empleos por el cierre de empresas y por el aumento de inactividad junto con el imparable desarrollo de la informalidad laboral, todo lo cual ha perjudicado al sector laboral femenino.

Las diferencias de género en nuestro mercado laboral se explican por razones diversas:

- Debido a la segregación ocupacional, las mujeres tienden a ocupar puestos de trabajo peor remunerados y con horarios más flexibles en comparación con los hombres.

- Existe discriminación directa, ya que hombres y mujeres con perfiles y ocupaciones similares pueden obtener resultados muy diferentes en términos de empleo e ingresos.
- Por las costumbres sociales y las normas culturales, que consideran que las mujeres deben estar ubicadas a nivel de trabajos domésticos y de las tareas del hogar, lo cual impacta negativamente en su ya limitada trayectoria laboral. Rasgos psicológicos como una mayor aversión al riesgo y menores habilidades de negociación de las mujeres también inciden en su bajo salario.

A lo largo de los últimos años se han desarrollado diversas políticas salariales que buscan atender y compensar estas desigualdades. Algunas políticas fomentan la contratación directa de mujeres mediante incentivos económicos otorgados a las empresas, como deducciones fiscales o descuentos en el pago de seguridad social. Otras se centran en promover la equidad en el mercado laboral a través de leyes que combaten la discriminación salarial o mediante la implementación de cuotas femeninas en puestos de alta dirección. Además, existe un conjunto de políticas que se integran en las dinámicas del propio mercado laboral, las cuales pueden ser gestionadas por los Servicios Públicos de Empleo.

En Europa estos Servicios Públicos de Empleo han trabajado eficientemente para promover la equidad de género en el mercado laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha presentado una guía práctica para que los SPE puedan incorporar el enfoque de género. Esta guía describe cuatro actividades claves:

- Evaluación de los servicios entregados
- Identificación de las barreras que perturban el enfoque de género en el campo laboral

- Plan de acción para atender las brechas de género
- Monitoreo y evaluación de acciones implementadas.
- Esta herramienta podría aplicarse -con las adaptaciones del caso- a los SPE en América Latina y el Caribe, por las siguientes ventajas:
 - Primero, se cuenta con una herramienta de auditoría que detalla los procedimientos para identificar las brechas de género.
 - Segundo, se dispone de una guía para evaluar los servicios y programas ofrecidos por los Servicios Públicos de Empleo (SPE), desde su provisión hasta los efectos potenciales que puedan generar.
 - Tercero, incluye un instrumento de selección objetiva de candidatos, diseñado para guiar a los empleadores en la selección del mejor candidato, sin importar su género.
 - Cuarto, se presenta una matriz de plan de acción para abordar las desigualdades de género, que incluye ejemplos prácticos de políticas dirigidas a buscadores de empleo, empleadores y funcionarios del SPE.

Es fundamental recordar que la desigualdad de género en el mercado laboral es una constante en la región, representando un desafío para las políticas públicas. Los SPE pueden desempeñar un papel clave en la superación de esta problemática, incorporando un enfoque de género en sus operaciones y políticas. Este enfoque debe ser transversal y aplicado en sus actividades cotidianas, tomando como referencia herramientas y buenas prácticas identificadas por otros SPE a nivel global. El acceso equitativo a empleos de calidad, sin distinción de género, edad o raza, debe ser un objetivo primordial de las políticas públicas en la región.

Refiriéndose específicamente al caso peruano Pilotto Carreño, Luigino (2018) en su estudio sobre la discriminación por razón de género, indica que Oscar Ermida (2011), ha precisado de modo claro que, la igualdad en el Derecho

Laboral no se interpreta de la misma manera que en otras ramas del Derecho. Mientras que en el derecho general la igualdad se refiere a la igualdad ante la ley, aplicada de manera uniforme a todos los sectores sociales, en el ámbito laboral el concepto de igualdad busca que se otorgue un trato equitativo a todas las partes mediante la "igualdad a través de la ley". En este contexto, las normas no buscan un trato idéntico para todos, sino que, a través de fórmulas de protección o discriminación positiva, se pretende equilibrar las diferencias entre las partes involucradas. Este enfoque convierte al Derecho Laboral en un derecho social, ya que impone normas de orden público que establecen obligaciones y derechos mínimos que deben respetarse obligatoriamente.

Como señala Ermida (2011), la igualdad en el ámbito laboral no es un punto de partida, sino una meta a alcanzar, a diferencia de lo que sucede en el Derecho Privado. Este principio, consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, estipula que no se debe permitir un trato desigual entre trabajadores que se encuentren en condiciones laborales similares.

Es importante diferenciar entre igualdad de trato y no discriminación, ya que son conceptos relacionados, pero no idénticos. Otorgar igualdad de trato implica reconocer la dignidad de los trabajadores, puesto que, si todos somos iguales, debemos disfrutar del mismo derecho fundamental a la dignidad. La igualdad es un componente esencial de la dignidad. Sin embargo, uno de los medios para lograr esa igualdad es evitar la discriminación. En este sentido, la igualdad busca reducir las diferencias entre quienes ocupan puestos directivos y los trabajadores subordinados, moviéndose de arriba hacia abajo. Por otro lado, la no discriminación implica ofrecer el mismo trato a todos los trabajadores que estén en situaciones similares, sin distinciones injustificadas.

En el ámbito laboral, en términos de género, el legislador procura asegurar un trato igualitario entre personas diferentes, pero que comparten la misma condición de trabajador. Aunque existen diferencias fisiológicas entre

hombres y mujeres, estas no deben influir ni justificar un trato diferenciado en la aplicación del Derecho del Trabajo.

La definición de discriminación laboral se encuentra en el artículo 1° del Convenio N° 111 de la OIT, relativo a la discriminación en empleo y ocupación, de 1958. Este artículo define la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia que carezca de una razón objetiva o justificación suficiente, y cuyo objetivo sea alterar o destruir la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo. Según este artículo, la discriminación laboral tiene las siguientes características:

- Puede originarse tanto en una acción como en una omisión.
- Provoca un trato diferenciado, exclusión o preferencia injustificada sin razones objetivas que la sustenten.
- Causa un perjuicio o daño al trabajador discriminado.

Sin embargo, no toda diferenciación es discriminatoria, en este sentido Krotoschin (2017) señala que la discriminación está prohibida en su esencia, pero cuando se justifica en causas objetivas, ciertas distinciones pueden ser aceptadas. Por ejemplo, cuando se otorgan beneficios a un trabajador sobre otro debido a que cumple con determinadas condiciones que pueden ser verificadas objetivamente, no se considera discriminación. Un caso típico sería un empleador que decide aumentar el salario de todos aquellos empleados que posean una maestría, con el fin de incentivar una mayor formación académica en su personal. Aunque solo un trabajador cumpla inicialmente con este requisito, la medida no es segregacionista porque se aplicará a todos aquellos que obtengan la maestría, ya sea en el presente o en el futuro.

Las distinciones basadas en razones objetivas no generan daño; al contrario, otorgan un beneficio a quienes cumplan con los requisitos. Un ejemplo adicional sería el pago de bonos de productividad, cuyo propósito es mejorar el

rendimiento de los trabajadores motivándolos con una compensación económica si alcanzan o superan ciertas metas. Como señala Vázquez Vialard (2021), evitar este tipo de incentivos solo resultaría en una nivelación de los trabajadores hacia los niveles más bajos de desempeño.

Tampoco se considera discriminación el tratamiento diferenciado por cuestiones de género, como el descanso pre y postnatal, que favorece a las mujeres en comparación con los hombres. Otro caso podría ser la necesidad de contar con un hombre o una mujer en roles específicos para películas, series o obras de teatro, donde el realismo del personaje requiere una persona que encarne determinadas características. Esto no significa que para ser actor sea obligatorio ser hombre o mujer, sino que, para representar un papel específico, es necesario que el actor o la actriz posea las características requeridas por el personaje.

Existen otras restricciones que tampoco son discriminatorias, como aquellas contenidas en las normativas electorales. Por ejemplo, estas regulaciones prohíben que las personas que trabajan en organismos electorales hayan pertenecido a un partido político en los últimos cuatro años, con el objetivo de garantizar la transparencia.

Estas excepciones deben aplicarse dentro de los límites legales, y las decisiones que se adopten dentro de una empresa deben estar debidamente fundamentadas en razones objetivamente comprobables para evitar que sean consideradas discriminatorias. Es importante recordar lo estipulado en el Artículo 2° de la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, que define qué se entiende por discriminación, al señalar:

“Artículo 2.- Del concepto de discriminación

Para los efectos de la presente Ley, se entiende por discriminación cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o

ejercicio de los derechos de las personas, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad entre la mujer y el hombre, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra, en concordancia con lo establecido en la Constitución Política del Perú y en los instrumentos internacionales ratificados por el Estado peruano.»

En este contexto, es fundamental recordar que uno de los objetivos primordiales del Derecho Laboral, y posiblemente una de las principales razones de su origen y fortalecimiento, es eliminar las desigualdades, tanto las que surgen de la relación entre empleadores y trabajadores, como aquellas que aparecen de forma irregular entre los mismos empleados. En lo que respecta a la discriminación en el ámbito laboral, no resulta relevante la intención de quien discrimina, ni la identidad de la persona que lo hace, ya sea un trabajador, un representante del empleador, el empleador mismo o cualquier otra persona con injerencia en el entorno laboral. Lo que importa es verificar la existencia de un trato diferenciado que no se sustente en una causa objetiva y que cause perjuicio a otro trabajador. Lo que se proscribe no es el objetivo que se pretende alcanzar, sino el daño que se produce.

Algunos podrían argumentar que la contratación de personal exclusivamente de universidades de prestigio es una medida que busca mejorar la calidad dentro de la empresa. No obstante, esto no es del todo cierto, ya que no solo restringe las oportunidades de personas que estudiaron en centros educativos considerados inferiores por el empleador, sin darles la oportunidad de demostrar sus capacidades, sino que tampoco garantiza necesariamente el nivel de profesionalismo deseado. Estudiar en una universidad determinada no asegura, por sí solo, un desempeño óptimo.

A nivel internacional, diversos estudios demuestran que las brechas de género en el mercado laboral persisten, lo que se refleja directamente en disparidades salariales. En promedio, la brecha salarial global es del 16%. En el caso del Perú, existen datos consistentes sobre las disparidades de género en cuanto a la tenencia de activos agrícolas, la productividad laboral y los ingresos. Según Del Pozo (2017), las brechas salariales entre hombres y mujeres en Perú, evaluadas durante el período de crecimiento económico entre 2004 y 2014, revelaron que dichas disparidades no disminuyeron, siendo persistentes y estructurales en todos los niveles de distribución de ingresos.

Alfaro y Guerrero (2013) estudiaron las brechas de género en el sector agropecuario, utilizando datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) de 2004 y 2011, y hallaron que la brecha de ingresos por género aumentó durante ese periodo, siendo más pronunciada entre los grupos económicos menos favorecidos y en el sector rural agropecuario, como también reportan Fuertes y Velazco (2017).

Otros investigadores han analizado los factores que explican la persistencia de esta brecha, así como los costos que acarrea tanto para la economía como para la vida de las personas, especialmente las mujeres. Entre las causas se destacan la maternidad, el estado civil, la cantidad de miembros del hogar que trabajan, y las cargas adicionales en el hogar que impulsan a las mujeres a buscar empleos con mayor flexibilidad, como señalan el ILO (2018) y Kleven & Landais (2018).

En cuanto a los costos asociados con la reducción de la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres, y la disminución de la brecha salarial, estudios sugieren que estos podrían tener un efecto positivo en el crecimiento económico, según Wolszczak-Derlacz (2013). Otros autores han estimado los costos de la brecha salarial de género en términos de capital humano para países de América Latina, encontrando pérdidas significativas

atribuibles a dichas disparidades, como lo indican Woodon y de la Briere (2018). Es decir, el solo mantenimiento de la desigualdad laboral por razones de género implica altos costos laborales porque implica el descarte o minimización de un importante sector laboral.

Alfaro y Guerrero (2013) han analizado los factores y características que determinan la persistencia de esta brecha laboral entre hombres y mujeres, encontrando que Los estados civiles, como el de casado o conviviente, tienen un impacto significativo, especialmente entre las personas con menores ingresos. Un factor adicional que contribuye a la brecha de género en el mercado laboral es la proporción de miembros del hogar que forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA). En este sentido, cuanto mayor sea el número de personas en el hogar que trabajan, menor será la participación de la mujer en actividades remuneradas. Los autores concluyen que, en una sociedad con roles de género tan definidos como la peruana, particularmente en áreas rurales y agropecuarias de menores ingresos, la vida en pareja disminuye la capacidad de las mujeres para generar ingresos, en comparación con los hombres.

Ante esta situación, se sugieren dos tipos de intervenciones para reducir la brecha de ingresos. La primera, a nivel intra-hogar, se centra en la organización familiar y busca fortalecer la posición de las mujeres frente a su pareja y otros miembros del hogar, en lo que respecta a la distribución de las tareas domésticas y el cuidado de los hijos. La segunda intervención, a nivel extra-hogar, se enfoca en la revisión de los roles de género y la promoción de la inserción laboral de las mujeres.

Chujutalli (2017), en su análisis del contexto urbano peruano, estudió las condiciones en las que las mujeres trabajadoras de los sectores público y privado enfrentan la discriminación laboral y salarial. Encontró que la maternidad es un factor determinante que penaliza los salarios de las mujeres con uno o más hijos, generando una disparidad salarial del 27% en Perú, mientras que en

Chile esta diferencia es del 17% y en Estados Unidos es del 5%. Además, la maternidad afecta negativamente la participación de las mujeres en el mercado laboral, con una brecha salarial por maternidad más pequeña en el sector público que en el privado.

El estudio también revela que, aunque las mujeres peruanas han mejorado significativamente su nivel educativo en las últimas dos décadas, sus salarios continúan siendo inferiores a los de los hombres. Este fenómeno está más relacionado con las responsabilidades familiares, como el número de hijos, que con factores como la participación en el mercado laboral o el tipo de ocupaciones que pueden desempeñar (trabajo independiente, informalidad, etc.). Finalmente, el estudio concluye que el componente de discriminación explica gran parte de la brecha salarial entre hombres y mujeres en Perú.

Es necesario explicar la discriminación de género. Desde un enfoque sociológico, el concepto de género abarca un sistema de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores que giran en torno a las diferencias sexuales entre seres humanos, estructurando las interacciones entre hombres y mujeres de manera jerárquica. En el ámbito laboral, la discriminación de género surge simplemente por el hecho de que una persona es hombre y otra es mujer, basándose en premisas erróneas que están profundamente arraigadas en la sociedad, aunque tengan un origen machista.

El término "género" se refiere a los diferentes roles, responsabilidades, atributos, capacidades y espacios que la sociedad y la cultura asignan a las personas en función de su sexo biológico. De este modo, se asume que el espacio público y el rol productivo son propios de los hombres, mientras que el espacio privado y el rol reproductivo corresponden a las mujeres. El concepto de género nos ayuda a entender que lo que creemos características naturales de hombres y mujeres no se derivan del sexo de las personas, sino que son

construidas culturalmente a través de las relaciones sociales y los mandatos culturales.

Los estudios que investigan los costos derivados de la desigualdad de género representan un desafío importante en los esfuerzos por legitimar y fomentar una mayor inversión de recursos destinados a la implementación de políticas públicas que erradiquen esta desigualdad. Uno de los temas más relevantes dentro de esta investigación son las disparidades salariales o de ingresos entre mujeres y hombres. Los enfoques utilizados para calcular los costos de las desigualdades salariales varían considerablemente, ya que la afectación de los ingresos tiene múltiples efectos y está influenciada por una amplia gama de variables, tales como los activos, el consumo, el ahorro y la capacidad de tributar, entre otros.

La mayoría de los estudios se enfocan en los costos actuales que resultan de la desigualdad salarial, considerando la pérdida de productividad como un costo inmediato. Sin embargo, otros análisis se centran en el impacto a largo plazo, estudiando la acumulación de capital humano y las pérdidas futuras de riqueza que se derivan de estas desigualdades salariales. Los costos de estas desigualdades pueden ser evaluados desde la perspectiva de quién los asume, ya sea el Estado, la comunidad o los individuos.

En relación con los costos asociados a la pérdida de capital humano, el estudio del Banco Mundial titulado "El potencial truncado: El alto costo de la desigualdad de ingresos por género" (Wodon y de la Briere, 2018) se enfoca en la estimación de los costos de la disparidad salarial entre hombres y mujeres, así como en las pérdidas de capital humano, que se define como "el valor de los ingresos futuros de los ciudadanos adultos". Según este estudio, las mujeres representan solo el 38% de la riqueza en capital humano debido a que, en casi todas las sociedades, enfrentan barreras para participar plenamente en los mercados laborales. Además, el estudio indica que las mujeres ganan menos

que los hombres por realizar el mismo trabajo, lo que contribuye a que la riqueza en capital humano a nivel global sea un 20% inferior a su potencial.

El estudio identifica dos factores clave que explican por qué las mujeres reciben ingresos menores que los hombres:

1. Las mujeres tienen una menor participación en el mercado laboral.
2. Dedicar menos horas al trabajo remunerado.

Estos factores perpetúan a las mujeres en una trampa de productividad, influenciada en gran medida por normas sociales que las relegan a trabajos domésticos y de cuidado no remunerados, así como al sector informal. Un estudio reciente revela que una de cada tres mujeres que trabajan en Perú gana menos del salario mínimo. Si se lograra eliminar esta diferencia de ingresos, las mujeres peruanas podrían duplicar sus ingresos, lo que mejoraría significativamente sus condiciones de vida y las de los grupos a los que pertenecen.

1.2. Delimitación de la investigación.

En cuanto a la delimitación del estudio pueden señalarse las siguientes:

Delimitación Espacial: El área geográfica de la investigación cubre el territorio nacional porque la normativa sobre la contratación equitativa basada en razones de género tiene alcance nacional.

Delimitación Temporal: El estudio se desarrollará en el periodo comprendido entre junio del 2023 y noviembre del 2023.

Delimitación Académica: La muestra del estudio estuvo conformada por especialistas en Derecho Laboral, docentes y alumnos universitarios de la especialidad de Derecho Civil y Laboral, así como miembros de la magistratura de Cerro de Pasco, los cuales presentaban un nivel educativo promedio de Educación Superior.

Delimitación social: La muestra en general presentó un nivel socioeconómico perteneciente al nivel medio y medio – alto.

Delimitación Conceptual: El estudio propuesto tiene como base tres áreas clave del derecho: Derecho Laboral, Derecho Civil y Derechos Fundamentales. Su viabilidad se sustenta en una serie de consideraciones que lo hacen relevante y factible.

1. La relevancia de este estudio radica en que la contratación equitativa, basada en el género, es un aspecto esencial dentro del derecho laboral y los derechos humanos, lo cual exige un análisis profundo.
2. El enfoque del estudio es crítico y propositivo, ya que parte de un diagnóstico de la problemática actual y busca culminar con una propuesta concreta de solución.
3. No existen conflictos éticos ni morales que impidan el desarrollo de esta investigación, lo que facilita su implementación.
4. El estudio permitirá comprender la situación actual de la aplicación del principio de inmediación en los procedimientos registrales, contribuyendo a una mejor comprensión del contexto jurídico.
5. Los resultados obtenidos de esta investigación proporcionarán a las personas vinculadas al derecho laboral una base sólida para plantear ajustes y actualizaciones que mejoren su labor profesional.
6. El estudio también ofrecerá una visión detallada de las deficiencias específicas que se presentan en la contratación equitativa basada en razones de género, lo que permitirá abordar este problema con mayor eficacia.
7. Los hallazgos del estudio servirán de referencia y motivación para replicar investigaciones similares en otros contextos o lugares, contribuyendo al avance del conocimiento en este campo.
8. El estudio es factible desde el punto de vista metodológico, ya que se cuenta con las herramientas y enfoques adecuados para llevarlo a cabo de manera rigurosa.

9. Las condiciones actuales son las más propicias en términos de factibilidad, viabilidad, utilidad y conveniencia, lo que refuerza la pertinencia de realizar esta investigación en este momento.
10. Finalmente, el investigador se encuentra plenamente motivado e interesado en la problemática, además de poseer la competencia necesaria para desarrollar la investigación de manera efectiva.

1.3. Formulación del problema.

En febrero de 1960, el Perú ratificó el Convenio sobre igualdad de remuneración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) — Convenio núm. 100. Mediante este instrumento, el país garantizó la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor. Este Convenio se halla en estrecha relación con la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la OIT — Convenio núm. 111, el cual está referido a la obligación de los Estados de elaborar y aplicar políticas públicas orientadas a reducir la discriminación en el empleo. Por este motivo, la aprobación de la Ley N° 30709, Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Varones y Mujeres, supone el cumplimiento estatal de aquellas obligaciones internacionales a las cuales el Perú se ha comprometido desde hace más de 40 años.

Si bien el Gobierno peruano ha promovido a través de sus normas y políticas públicas la no discriminación remunerativa, continúa pendiente la emisión de una metodología que permita garantizar la aplicación del Convenio núm. 100. Por otro lado, la discriminación remunerativa ha sido reconocida como una manifestación de la violencia de género a través de la normativa nacional e internacional. En particular, la normativa nacional la ha reconocido a través de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, en cuyo artículo 8, inciso d) numeral

4 señala a la percepción de un salario menor por igual tarea como un supuesto violencia económica contra la mujer.

En el plano internacional, la Organización Internacional del Trabajo ha señalado que la desigualdad remunerativa por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, supone una discriminación sumamente común en el trabajo. Con relación a ello, además, ha agregado que la obligación de todos los países de cumplir con aquellos principios relacionados con los derechos fundamentales de las personas supone un mandato imperativo, así esto no implique la ratificación de los citados Convenios.

Este reconocimiento nacional e internacional demuestra que existe un problema en la remuneración que perciben trabajadoras y trabajadores, y que el mismo se ha manifestado en desmedro de las mujeres al recibir un salario distinto al de los hombres. Esta situación presenta un sustento social e histórico, porque antiguamente se acostumbraba que los hombres eran quienes debían percibir una mayor remuneración al ser ellos quienes daban "sustento económico al hogar".

Sin embargo, aunque actualmente existe un mayor reconocimiento acerca de la igualdad en el trabajo que merecen hombres y mujeres, la discriminación entre ambos sigue vigente. El principio de "igual remuneración por trabajo de igual valor" se mantiene postergado frente a la constatación de una realidad cotidiana que es la desvalorización histórica y social de las actividades habitualmente asignadas a las mujeres por supuestamente estar vinculados con las tareas domésticas o tareas de cuidado, creencias tradicionales que contribuyen esencialmente a mantener y justificar la brecha salarial entre varones y mujeres. Estos trabajos son además los que tienen las remuneraciones más bajas.

El trabajo de igual valor es un mecanismo equitativo que permite asignar a un trabajo un valor igual al de otro trabajo con una valoración no condicionada

por el sexo del trabajador, en base a criterios objetivos y razonables. Es decir, permite comparar trabajos diferentes que, bajo esos criterios objetivos, tienen el mismo valor.

De esta manera, el concepto de trabajo de igual valor viabiliza el mandato constitucional contenido en el primer párrafo del artículo 24 de la Constitución, que señala que "El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa", así como el contenido en el primer párrafo del artículo 26, el cual reconoce el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación dentro de la relación laboral.

Igualmente, el Tribunal Constitucional ha señalado que "una remuneración equitativa implica que ésta no sea objeto de actos de diferenciación arbitrarios que, por ampararse en causas prohibidas, se consideren discriminatorios según lo dispuesto en el artículo 2.2 de la Constitución" (2012). Como es ampliamente reconocido, una de las causas prohibidas es la discriminación basada en el sexo. Esta discriminación puede ocurrir tanto en trabajos idénticos como en aquellos que tienen un valor equivalente. La disparidad en la remuneración entre un hombre y una mujer que realizan el mismo trabajo, basada únicamente en el sexo del trabajador, resulta ser inequitativa e inconstitucional.

Además, la diferencia en la remuneración por trabajos distintos, cuando uno de ellos ha sido históricamente menospreciado debido a su asociación con la condición femenina pero que, según criterios objetivos, tiene igual valor, también es inequitativa e inconstitucional. Permitir que un trabajo históricamente y socialmente menospreciado reciba una menor remuneración contravendría el espíritu de la norma constitucional y los compromisos del Gobierno peruano, ya que esa desvalorización representa una forma de discriminación basada en el género.

1.3.1. Problema general.

El problema de la investigación puede ser formulado de la siguiente manera:

¿La contratación equitativa basada en razones de género según la modificatoria del reglamento de la Ley N° 30709 es inconstitucional porque al aplicar la discriminación positiva (acciones dirigidas a reducir prácticas de discriminación en contra de colectivos excluidos y marginados) colisiona contra el derecho a la igualdad planteado en nuestra Constitución Política?

1.3.2. Problemas específicos.

Los problemas específicos pueden ser formulados de la siguiente manera:

¿Es inconstitucional establecer cuotas de género para puestos de trabajo porque las cuotas se encuentran prohibidas y la única excepción permitida es la cuota para personas con discapacidad (Artículo 49° de la Ley N° 29973)?

¿Es inconstitucional promover cuotas con la finalidad de alcanzar composiciones equitativas de género en un puesto porque atenta contra el artículo 2° de la Constitución que, establece que todas las personas tienen derecho a la igualdad ante la ley y que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, etc.?

¿La Ley N° 26772 (referida a las ofertas de empleo no discriminatorias) y que no ha considerado expresamente en su texto la cuota de género no puede ser regulada mediante un Decreto Supremo (Reglamento de la Ley N° 30709) que regula las cuotas de género materia no considerada en la Ley 26772?

¿Al aplicar una medida que permite equilibrar la representación de un género sin importar las aptitudes de los postulantes se estaría discriminando a personas preparadas por no ser del género a equilibrar?

¿Contratar personal con la única finalidad de cumplir con las cuotas por género sería una medida muy poco eficiente a nivel empresarial?

1.4. Formulación de objetivos.

1.4.1. Objetivo general.

El objetivo general de la investigación puede ser formulado de la siguiente manera:

Determinar si la contratación equitativa basada en razones de género según la modificatoria del reglamento de la Ley N° 30709 es inconstitucional porque al aplicar la discriminación positiva (acciones dirigidas a reducir prácticas de discriminación en contra de colectivos excluidos y marginados) colisiona contra el derecho a la igualdad planteado en nuestra Constitución Política.

Objetivos específicos.

Los problemas específicos pueden ser formulados de la siguiente manera:

Comprobar si es inconstitucional establecer cuotas de género para puestos de trabajo considerando que las cuotas se encuentran prohibidas y la única excepción permitida es la cuota para personas con discapacidad (Artículo 49° de la Ley N° 29973)

Evaluar si la promoción de cuotas para lograr composiciones equitativas de género en un puesto es inconstitucional, dado que podría contravenir el artículo 2° de la Constitución, que garantiza el derecho a la igualdad ante la ley y prohíbe la discriminación por razones de origen, raza, sexo, idioma, entre otros.

Verificar si la Ley N° 26772 (referida a las ofertas de empleo no discriminativas) y que no ha considerado expresamente en su texto la cuota de género no puede ser regulada mediante un Decreto Supremo (Reglamento de la Ley N° 30709) que regula las cuotas de género materia no considerada en la Ley 26772.

Constatar si al aplicar una medida que permite equilibrar la representación de un género sin importar las aptitudes de los postulantes se estaría discriminando a personas preparadas por no ser del género a equilibrar.

Establecer si contratar personal con la única finalidad de cumplir con las cuotas por género sería una medida muy poco eficiente a nivel empresarial.

1.5. Justificación de la investigación.

El estudio posibilitará establecer las consideraciones adecuadas a ley sobre para viabilizar jurídicamente la contratación equitativa basada en una importante repercusión en el derecho laboral haciéndolo más justo, solidario y equitativo.

1.5.1. Justificación teórica

Analizar el principio de la contratación equitativa basada en razones de género en determinados sectores laborales posibilitará proponer alternativas normativas efectivas y viables, todo lo cual implica necesariamente, una revisión y análisis de las tendencias jurídicas preponderantes en su momento, básicamente cuando se aborda casos basados en el cumplimiento del principio de equidad laboral, lo cual implica una revisión prolija de las implicancias teóricas del tema. Desde el punto de vista teórico la investigación planteada desarrollará el respectivo marco conceptual incorporando los fundamentos doctrinarios de otras legislaciones a fin de optimizar la figura del principio de equidad de género en el campo laboral dentro del contexto de la legislación nacional y comparada. Esto es muy importante porque la legislación laboral justa trae consigo muchos beneficios.

1.5.2. Justificación metodológica

La revisión bibliográfica y documental que se llevará a cabo para estudiar el principio de equidad de género laboral acompañada de un estudio de campo con la aplicación de cuestionarios a una muestra muy cualificada, consideramos que es el procedimiento metodológicamente adecuado para analizar este

fenómeno. Es decir, se aplicará una metodología mixta (cuantitativa y cualitativa) para el análisis pertinente de nuestro tema de estudio. Desde el punto de vista metodológico se considera que el análisis histórico jurídico del tema, así como la recogida de opiniones mediante entrevistas que serán analizadas estadística y cualitativamente es la metodología adecuada para el adecuado estudio de tan complejo tema.

1.5.3. Justificación práctica

La preocupación por la observancia del principio de equidad de género laboral se encuentra consagrada en las leyes y convenios internacionales y en una serie de resoluciones judiciales. Esta preocupación por la observancia del mencionado principio facilita la elaboración y el catamienito a la amplia normativa laboral existente lo cual redundará en beneficio de las partes y de la comunidad en general, porque se llegará a acuerdos justos y equitativos.

1.6. Limitaciones de la investigación

Se considera que no surgieron limitaciones ni dificultades significativas para llevar a cabo la investigación de manera exitosa.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Antecedentes nacionales

Barzola Correa, Ammy Cinthia (2021) investigó la percepción sobre la igualdad de oportunidades de género que percibían las personas acerca de los colaboradores hombres y mujeres de una universidad privada. El propósito del estudio fue evaluar la percepción de igualdad de oportunidades de género entre los empleados hombres y mujeres de una universidad privada. Para ello, se empleó un método descriptivo comparativo con un diseño no experimental, utilizando un muestreo bietápico por estratos. Las variables de estratificación incluyeron la sede/filial y el sexo (hombres y mujeres), con una muestra de 275 individuos a quienes se les aplicó una escala previamente validada para medir la percepción de igualdad de oportunidades de género. Los resultados indicaron que un 73% de los encuestados considera que existe igualdad de oportunidades de género en la institución. Los resultados por sexo fueron similares, con un 76% de los hombres y un 70% de las mujeres expresando estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta percepción. En conclusión, la mayoría de los encuestados, tanto hombres como mujeres (73%), perciben que la universidad privada en cuestión ofrece igualdad de oportunidades de género.

López Gómez, Carlos Martín (2021) La contratación preferente que busca promover la composición equitativa de hombres y mujeres en un sector específico según la primera disposición complementaria modificatoria del Reglamento de la Ley nº 30709 ¿Es constitucional? Universidad de Lima. Escuela de Posgrado. Maestría en Derecho Empresarial. Lima. Perú. 2021. En el análisis de la investigación, se examina la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo Nº 002-2018-TR, que regula la Ley Nº 30709, y que establece que las ofertas de empleo que buscan promover una representación equitativa de hombres y mujeres en un sector específico no deben considerarse discriminatorias. A través de un enfoque comparativo que incorpora medidas de modelos anglosajones, el estudio pretende evaluar la constitucionalidad, funcionalidad y aplicación de esta normativa, así como formular recomendaciones para una adecuada implementación futura de cuotas de género en los puestos de trabajo.

La Defensoría del Pueblo (2019) investigó el impacto económico de la brecha salarial por género en el Perú, destacando que las mujeres son las que enfrentan menores ingresos. En particular, aquellas en situación de pobreza se benefician menos de las reducciones de pobreza comparado con los hombres (2018). Según el INEI (2018), al final de 2017, del total de peruanos en situación de pobreza, el 48.6% eran hombres y el 51.4% mujeres, una situación que ha sido descrita como "feminización de la pobreza". Este fenómeno debe ser analizado desde diversas perspectivas, no solo económicas, ya que existen factores de género construidos socialmente que restringen la capacidad de las mujeres para generar mayores ingresos.

Los resultados indican que la brecha salarial se debe en gran medida a la distribución desigual de roles y espacios de género, que limita a las mujeres a tareas domésticas. Para promover la igualdad de género de manera efectiva, es crucial comprender los obstáculos significativos que impiden el progreso de

las mujeres, especialmente para quienes diseñan políticas públicas. El objetivo debe ser desarrollar estrategias que fomenten un desarrollo sostenible con perspectiva de género como eje central, para cerrar las brechas que hacen de las mujeres un grupo vulnerable. Además, es necesario considerar factores adicionales de discriminación, como la discapacidad, la edad y la cultura, para asegurar que todas las mujeres peruanas tengan acceso a oportunidades y condiciones que les permitan avanzar en el desarrollo económico, beneficiando tanto a sus vidas como a la sociedad en general.

Coronado Reyes, Eliana Carolina (2019) Efecto de la discriminación salarial por género en los niveles de pobreza y desigualdad del Perú en el periodo 2011 – 2015. Universidad de Lima. Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas. Carrera de Economía. Lima. Perú. 2019. La autora define la brecha salarial de género como la diferencia en los salarios que reciben hombres y mujeres por realizar el mismo trabajo. En el Perú, esta brecha alcanzó un 29% en 2017. Ese año, la pobreza incrementó en un 1% y el coeficiente de Gini fue de 0.43. Dado que el mercado laboral es la principal fuente de ingresos en el país, las familias con jefas de hogar femeninas se ven particularmente perjudicadas por esta brecha, ya que obtienen ingresos menores. El propósito de la investigación fue cuantificar la discriminación salarial de género entre los trabajadores asalariados del Perú durante el período 2011-2015, con el fin de evaluar su impacto en los niveles de pobreza monetaria y en la desigualdad de ingresos. Los resultados revelaron que la brecha salarial de género en el periodo analizado fue del 31%. Además, se observó que los años de escolaridad y la experiencia laboral influyen más significativamente en la determinación del salario de los hombres que en el de las mujeres. Se concluyó que eliminar esta brecha reduciría la pobreza, la pobreza extrema y la desigualdad en los ingresos en un 4.3%, 1.24% y 7.3% respectivamente.

Horna Torres, José (2017) analizó la desigualdad en el trabajo en el Perú. Su detallado estudio llegó a las siguientes conclusiones:

1. La desigualdad social es una característica omnipresente en las sociedades.
2. La discriminación en el empleo implica tratar a las personas de manera desigual debido a características que no están relacionadas con sus méritos o con los requisitos del trabajo.
3. Las raíces de la desigualdad social se encuentran en la propia estructura de la sociedad, siendo un concepto paralelo a la diferenciación social, que también es una característica universal.
4. Por otro lado, las causas de la discriminación provienen de las decisiones, comportamientos o actitudes de individuos con poder de decisión en el ámbito de las relaciones humanas, y específicamente en el ámbito laboral.
5. Identificar las causas de la discriminación social en el contexto de la desigualdad laboral revela un impacto significativo en la fuerza laboral del Perú, evidenciando un obstáculo claro para el crecimiento económico y el desarrollo nacional.
6. Las diversas formas y maneras de discriminación en el trabajo, tanto tradicionales como modernas, continúan existiendo, representando una clara violación de los derechos fundamentales de los trabajadores.
7. La discriminación laboral puede manifestarse en diferentes contextos y afectar a los trabajadores por motivos de sexo, raza, origen social, religión u otras características.
8. La discriminación en el trabajo niega oportunidades y priva a la sociedad de las contribuciones potenciales de esos trabajadores.
9. El principio de igualdad en el trabajo significa que todos los trabajadores deben tener las mismas oportunidades para acceder plenamente a los mismos derechos.

10. Para erradicar la discriminación, es fundamental comenzar eliminando las barreras que impiden la igualdad de oportunidades, garantizando en su lugar el acceso equitativo a la educación y a otros derechos fundamentales.
11. Es necesario realizar y divulgar investigaciones periódicas sobre el tema, difundiéndolas a nivel nacional para evaluar la incidencia y frecuencia de la discriminación en las relaciones laborales, y así implementar las medidas correctivas necesarias hasta lograr su eliminación total.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Ocaña Lara, Gladys Aracelly (2022) Desigualdad de género en el ámbito laboral de los países de América Latina en los estudios de revistas académicas de género de los últimos diez años. Universidad Andina Simón Bolívar. Sede Ecuador. Maestría Profesional en Gestión del Talento Humano. Quito, 2022. El propósito de la investigación fue identificar las categorías teóricas relacionadas con la desigualdad de género en el ámbito laboral a través de un estudio bibliométrico. Se recopiló información de revistas académicas y bases de datos bibliográficas de América Latina, organizando y sistematizando los estudios realizados por diversos autores, alcanzando un total de 60 artículos. El análisis bibliométrico proporcionó una visión descriptiva utilizando frecuencias de palabras en los textos, mientras que la parte interpretativa se enriqueció mediante el análisis de contenido, a través de procesos de codificación y categorización. Los hallazgos principales permitieron comprender los conceptos y profundizar en la discusión sobre cómo se aborda la desigualdad de género en la región. Los temas más destacados incluyen el género, la necesidad de construir y mantener un mundo más equitativo entre hombres y mujeres, la reducción de brechas salariales, la eliminación de la precarización laboral para las mujeres, y la participación masculina en el hogar para permitir el crecimiento personal y profesional de las mujeres. Estos hallazgos también revelan la persistencia de roles y estereotipos que comienzan en el hogar y se consolidan

en la sociedad, así como un Estado debilitado y poco enfocado en la implementación de mejores prácticas para la igualdad de género. El estudio cumplió con los objetivos propuestos.

Loayza, Jerjes (2021) Género, pobreza y derechos laborales en el Perú. Reflexiones en torno a las desigualdades de género en el ámbito estructural. Revista Economía 228. Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales (IIES). Abril. 2021. El estudio examina los factores que obstaculizan la inclusión de las mujeres en el ámbito laboral, enfocándose particularmente en los argumentos que biologizan y naturalizan estas desigualdades. Se presenta una crítica hacia la perspectiva de igualdad que no toma en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres, convirtiendo esta clasificación binaria en una abstracción que ignora las realidades socioeconómicas femeninas. Se analizan los diversos elementos que impiden la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres a nivel institucional en Perú, lo que resulta en estructuras asimétricas que limitan las oportunidades de movilidad social para las mujeres. El estudio también aborda cómo la organización económica y laboral, al naturalizar la discriminación, aumenta la vulnerabilidad de las mujeres. Dado el contexto patriarcal predominante en Perú, se observa que, a pesar de realizar el mismo trabajo, las mujeres ganan un 29,6% menos que los hombres, principalmente porque muchas trabajan menos horas debido a responsabilidades familiares (INEI, 2019). Además, los hombres ocupan roles estratégicos y de liderazgo con mayor frecuencia que las mujeres, quienes a menudo deben cumplir con los requerimientos de estos puestos en la jerarquía organizacional. El estudio concluye que los análisis de género han criticado persistente y ampliamente las estructuras patriarcales aún vigentes en Perú, tanto en el ámbito privado como público. El caso peruano es especialmente preocupante por su rezago en comparación con otros países latinoamericanos y la falta de enfoques que reconozcan que los comportamientos patriarcales se manifiestan no solo en la

violencia y subordinación doméstica, sino también en la esfera pública a través de la perpetuación de la pobreza femenina, la injusticia en los derechos laborales y la ausencia de políticas institucionales capaces de reformar un sistema que afecta negativamente a la población femenina. Las estadísticas planteadas a nivel nacional se suman para demostrar cuán urgente es enfrentar institucionalmente la vulneración a los derechos económicos femeninos. La biologización de las diferencias entre hombres y mujeres llevaría a la multiplicación del trabajo, tanto privado como público, limitando y, al parecer, prohibiéndole cualquier intento de incorporarse al ámbito público laboral. A través de una especie de acuerdo social, económico y político, las mujeres deberán construir una suerte de agencia con suma fortaleza para sobrevivir las estructuras que subyacen desde antes de su nacimiento, y el de sus madres, y el de sus abuelas y, así, históricamente diseñado, para intentar convencerles de cuán natural debería ser la subordinación y aceptación de dichos cánones binarios. De cara a los nuevos tiempos de inclusión social post pandemia COVID19, es importante que el enfoque de género sea transversal y fundamental en las políticas públicas venideras.

2.2. Bases teóricas - científicas

2.2.1. Marco Legal

Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951: Este documento normativo, uno de los primeros en ser aplicados internamente en el país, estableció la necesidad de igualar las remuneraciones entre personas de diferentes sexos para trabajos de igual valor. Perú ratificó este convenio el 1 de febrero de 1960.

Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958: Este convenio requiere que los países formulen y lleven a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito del empleo y ocupación, utilizando métodos adecuados a sus condiciones y prácticas

nacionales para eliminar cualquier forma de discriminación en este ámbito. Perú ratificó este convenio el 10 de agosto de 1970.

Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981: Este acuerdo obliga a los países a incluir en su política nacional el objetivo de permitir que las personas con responsabilidades familiares que trabajan o desean trabajar puedan hacerlo sin ser discriminadas y, en la medida de lo posible, sin que sus responsabilidades familiares interfieran con su desempeño profesional. Perú ratificó este convenio el 16 de junio de 1986.

Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000: Este convenio exige que se adopten las medidas necesarias para garantizar que las mujeres embarazadas o lactantes no sean forzadas a realizar trabajos que puedan ser perjudiciales para su salud o la de su hijo, o que se hayan identificado como riesgos significativos para la salud de la madre o del niño. Perú ratificó este convenio el 9 de mayo de 2016.

La Constitución de 1979, determinaba: “Artículo 2.- Toda persona tiene derecho: 2.- A la igualdad ante la ley, sin discriminación alguna por razón de sexo, raza, religión, opinión e idioma. El varón y la mujer tienen iguales oportunidades y responsabilidades. La ley reconoce a la mujer derechos no menores que al varón.

Artículo 42.- El Estado reconoce al trabajo como fuente principal de la riqueza. El trabajo es un derecho y un deber social. En toda relación laboral queda prohibida cualquier condición que impida el ejercicio de los derechos constitucionales de los trabajadores o que desconozca o rebaje su dignidad. El trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de protección por el Estado, sin disminución alguna y dentro de un régimen de igualdad de trato.

Artículo 45.- La ley determina las medidas de protección a la madre trabajadora.”

La Constitución Política de 1993, en el inciso 2 del artículo 2 y el inciso 1 del artículo 26, establece que no se debe discriminar por ninguna causa, exigiendo igualdad de oportunidades para todos. Este enfoque es más general y menos protector en comparación con la Constitución de 1979. Además, el artículo 191 desde sus inicios, dispone que en los Gobiernos Regionales se debe garantizar la representación de género en los Consejos Regionales y Municipales.

Por otro lado, el artículo 116 de la Ley Orgánica de Elecciones (Ley N° 26859), modificado por la Ley N° 27387, establece que las listas de candidatos al Congreso deben cumplir con una cuota de género del 30%.

El artículo 24° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, ratificada por el Perú el 12 de julio de 1978, claramente determina que «Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.»

En 1995, la República del Perú firmó los acuerdos de la Plataforma de Beijing, reafirmando su compromiso con la eliminación de las desigualdades de género y cualquier forma de discriminación sexual a nivel nacional. Según la Plataforma, los Estados se comprometieron a “promover los objetivos de igualdad, desarrollo y paz para todas las mujeres del mundo, en interés de toda la humanidad” (ONU, 1995). Este compromiso llevó a la integración del enfoque de género en las políticas públicas, marcando una diferencia significativa respecto a los compromisos internacionales anteriores destinados a superar barreras y obstáculos para la igualdad de género.

El Acuerdo Nacional, que recibió la aprobación de todos los grupos políticos y representantes de la sociedad civil, incluye la Política de Estado N° 11, que establece lo siguiente: “Con este objetivo, el Estado: (a) combatirá toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades; (b) fortalecerá la participación de las mujeres como sujetos sociales y políticos que

dialogan y conciertan con el Estado y la sociedad civil; (c) fortalecerá una institución al más alto nivel del Estado en su rol rector de políticas y programas para la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es decir, equidad de género; (d) dará acceso equitativo a las mujeres a recursos productivos y empleo; (e) desarrollará sistemas que permitan proteger a niños, niñas, adolescentes, adultos mayores, mujeres responsables de hogar, personas desprovistas de sustento, personas con discapacidad y otras personas discriminadas o excluidas; y (f) promoverá y protegerá los derechos de los integrantes de las comunidades étnicas discriminadas, impulsando programas de desarrollo social que los favorezcan integralmente.”

Un primer avance en la promoción de la igualdad de género fue la creación del Ministerio de la Mujer, que asumió el rol de ente rector en esta área. Posteriormente, se implementaron políticas públicas clave como el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. El primer plan, que estuvo vigente de 2000 a 2005, fue aprobado por el Decreto Supremo N° 001-2000-PROMUDEH. El segundo plan, que abarcó el período de 2006 a 2010, fue aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2005-MIMDES. El tercer plan, vigente desde 2012 hasta 2017, fue aprobado mediante el Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP. Este plan constituye el marco político a través del cual el Estado, tanto a nivel nacional como regional, promueve y asegura la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Incluye las medidas de política pública necesarias para eliminar los obstáculos que impiden el pleno ejercicio del derecho a la igualdad.

La Ley N° 28983, promulgada el 15 de marzo de 2007, conocida como la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, tiene como objetivo cambiar el enfoque hacia una verdadera igualdad, en lugar de solo buscar un tratamiento equitativo.

La Ley Orgánica de Municipalidades ofrece una protección especial para las mujeres, situándolas al mismo nivel que los niños, adultos mayores y personas con discapacidades. Sin embargo, sería más adecuado resaltar normativamente que ambos géneros deben participar en igualdad de condiciones y tener el mismo tipo de derechos y protección.

El Decreto Supremo N° 002-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral, establece en su artículo 1° que la Política Nacional de Empleo debe fomentar la igualdad de oportunidades en el empleo. Además, el literal d) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala que es nulo el despido por discriminación o embarazo. El literal f) del artículo 30° de esa misma norma establece que la hostilización laboral basada en discriminación se considera equivalente a un despido y sanciona los actos de hostigamiento sexual. Asimismo, el literal i) del artículo 25° califica como falta grave las acciones de hostigamiento realizadas por representantes del empleador o cualquier persona en una posición de autoridad sobre el trabajador, así como por el propio trabajador, independientemente del nivel jerárquico de la persona afectada.

La Ley N° 26772, modificada por la Ley N° 27270, dispone que la oferta de empleo y el acceso a centros de formación educativa no deben incluir requisitos discriminatorios que impidan o alteren la igualdad de oportunidades o de trato. Esta norma no solo establece multas para quienes cometan tales actos, sino que también los tipifica como delito. Tras dos modificaciones adicionales (Ley N° 28867 y Ley N° 30096), las penas van de 2 a 3 años de prisión, y hasta 4 años si el autor es un funcionario público.

La Ley N° 28983, cuyo objeto fue «establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para

garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad.»

La Ley N° 30709 establece la prohibición de la discriminación salarial entre hombres y mujeres. Sin embargo, esta norma no se limita únicamente a esto. Aunque inicialmente parece repetir el error de centrarse en la igualdad de remuneración para trabajos idénticos en lugar de trabajos de igual valor, como establece el Convenio 100 de la OIT, posteriormente corrige este enfoque. La ley estipula que deben definirse perfiles de puestos con características específicas para cada uno. Esta medida, que históricamente se había aplicado en el sector público, se ha incorporado recientemente al ámbito privado, imponiendo esta obligación a los empleadores. Esta disposición permite una mayor transparencia en las normas de acceso al empleo, evitando la presencia de criterios discriminatorios. Adicionalmente, impide que una mujer embarazada o en lactancia, sea despedida o no se le renueve el contrato, como consecuencia de tal condición. La primera, como vimos, ya se encuentra contenida dentro del TUO aprobado por D. S. N° 003-97-TR. Sin embargo, la segunda es una novedad absoluta, generando la obligación de alargar el contrato modal hasta la conclusión del estado de gravidez o la lactancia.

El D. S. N° 005-2018-TR, determina que el Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL y de las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, realizarán campañas de sensibilización y capacitación en la aplicación de esta norma.

La Resolución Ministerial N° 243-2018-TR, aprobó la “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”, el modelo de cuadro de categorías y funciones y el contenido mínimo referencial de la política salarial. Esta contiene algunas estadísticas interesantes sobre el problema, así como los pasos que se deben seguir para establecer políticas remunerativas que impidan la discriminación por género.

2.2.2. Pobreza y Derechos Laborales

La maternidad introduce una serie de vulnerabilidades en el ámbito laboral, exacerbadas por condiciones patriarcales que limitan las oportunidades de las mujeres en comparación con las que tienen los hombres. Un primer aspecto a considerar es la relación entre pobreza y género. Para ilustrar esto, se comparan dos conjuntos de datos estadísticos del Perú con los de la región latinoamericana. En 2019, la pobreza monetaria en mujeres en Perú era del 51,6%, y la pobreza extrema alcanzaba el 52,2% (Carhuavilca, 2020). En contraste, a nivel latinoamericano, la incidencia de pobreza en mujeres para 2016, 2017 y 2018 fue de 26,18%, 27% y 26,9%, respectivamente (CEPAL, 2019, p. 106).

Según García (2010), las desigualdades de género son el resultado de estructuras social y culturalmente enraizadas que complican la situación socioeconómica de las mujeres, especialmente de aquellas en familias más vulnerables. Estas condiciones preexistentes, asociadas a la cultura, implican una dedicación casi exclusiva a las labores domésticas, lo que restringe el acceso a actividades productivas y, en consecuencia, perpetúa la pobreza. Por ejemplo, el tiempo dedicado al cuidado de adultos mayores o menores deja a las mujeres con menos tiempo disponible para el trabajo formal. Investigaciones en Perú, como las de Cavero, Montalva y Rodríguez (2011), indican que el embarazo en adolescentes pobres lleva a la entrada temprana al mercado laboral bajo condiciones precarias.

Mendoza y Subiría (2012) observan que en Perú, las mujeres embarazadas en transición a la adultez tienden a asumir roles dependientes de

factores como la situación familiar, etnicidad, pobreza y acceso a redes de apoyo social. Estas transiciones definen la distribución de oportunidades y pueden facilitar o dificultar la inclusión social, perpetuando las inequidades y limitando el ejercicio de derechos, lo que resulta en altos costos sociales y económicos. Es crucial incorporar la perspectiva de género para entender la pobreza, ya que esta perspectiva puede desencadenar situaciones de pobreza (García, 2010).

Damián (2003) argumenta que al medir la pobreza basándose en elementos socioeconómicos del hogar, no se identifican las desigualdades de género. Esto se debe a la forma en que se recaba la información en las encuestas de hogares, donde el ingreso es el único recurso considerado, ignorando el tiempo dedicado a la producción y reproducción social del hogar. El trabajo doméstico, estigmatizado y asociado exclusivamente a las mujeres, es remunerado de manera muy baja. Gargallo (2012) señala que este trabajo se considera no productivo y no calificado, con salarios bajos y sin horarios fijos. Estos determinantes, que establecen roles de género, son ideológicos, históricos, religiosos, étnicos, económicos y culturales, como menciona Paredes (2012).

La pobreza y la vulnerabilidad, aunque relacionadas, son condiciones distintas para entender las carencias económicas y sociales. La pobreza mide la situación del hogar con posterioridad, mientras que la vulnerabilidad evalúa el riesgo de enfrentar dificultades económicas y sociales antes de que se materialicen, según García (2010).

2.2.3. Ley No. 30709

El 30 de Noviembre del 2017 se promulgó la Ley N° 30709 norma que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. En esta ley se dispuso lo siguiente:

Artículo 1. Objetivo de la Ley: Esta ley tiene como propósito prohibir la discriminación en la remuneración entre hombres y mujeres, estableciendo categorías, funciones y salarios que permitan la aplicación del principio de igual remuneración por igual trabajo. Esta normativa está alineada con el mandato constitucional de igualdad de oportunidades sin discriminación en las relaciones laborales y con el principio de remuneración equitativa por trabajo de igual valor estipulado en la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Artículo 2. Cuadros de Categorías: Las empresas que ya dispongan de cuadros de categorías y funciones deberán mantener estos cuadros siempre que estén en conformidad con los objetivos de esta ley. Las empresas que no cuenten con tales cuadros deberán elaborarlos dentro de los ciento ochenta (180) días siguientes a la entrada en vigor de esta ley.

Artículo 3. Remuneración de Categorías sin Discriminación: La fijación de las remuneraciones para cada categoría será realizada por el empleador sin incurrir en discriminación.

Artículo 4. Capacitación Laboral: La entidad empleadora se compromete a garantizar que en sus planes de formación profesional y desarrollo de capacidades laborales se mantenga igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 5. Condiciones de Trabajo en el Ámbito Público y Privado: La entidad empleadora debe asegurar un trato digno, un ambiente laboral basado en respeto y no discriminación, y la compatibilidad entre la vida personal, familiar y laboral. Se garantiza específicamente la prevención y sanción del hostigamiento sexual, aplicando para estos casos las medidas establecidas en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Artículo 6. Prohibición de Despido y No Renovación de Contrato por Motivos Relacionados con el Embarazo o Lactancia: Se prohíbe que la entidad empleadora despidan o no renueve el contrato de trabajo debido a que las

trabajadoras estén embarazadas o en período de lactancia, conforme a lo estipulado en el Convenio OIT 183 sobre protección de la maternidad.

Reglamento de la Norma: El Reglamento de esta ley especifica la primera disposición complementaria, que modifica el artículo 3 del Decreto Supremo N° 002-98-TR, que regula la Ley N° 26772 sobre la prohibición de discriminación en ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa. Esta modificación del artículo 3 del Decreto Supremo N° 002-98-TR se detalla en los términos siguientes: “Artículo 3.- (...) Asimismo, no se consideran discriminatorias las ofertas de empleo que tienen como propósito promover una composición más equitativa de mujeres y varones dentro de un sector ocupacional específico.”

Como primer comentario, el hecho de pretender establecer cuotas de género para puestos de trabajo no es constitucional debido a que las cuotas se encuentran prohibidas. La única excepción que se permite es la cuota para personas con discapacidad que se encuentra establecida en el artículo 49º de la Ley N° 29973, la misma que asciende al 3% del total del personal para el sector privado.

Por otro lado, si analizamos detenidamente el último párrafo precedente podemos apreciar que el mismo evidentemente no es constitucional puesto al promover cuotas con la finalidad de alcanzar composiciones equitativas de género en un puesto de trabajo atenta contra el artículo 2º de la Constitución que, establece que todas las personas tienen derecho a la igualdad ante la ley y que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, etc.

2.3. Definición de términos básicos.

- Ascenso Laboral: El ascenso de los empleados, tanto hombres como mujeres, es una prerrogativa del empleador, quien debe ejercerla basándose en criterios objetivos y justos.

- **Compatibilidad o Conciliación de Vida Personal, Familiar y Laboral:** Se refiere al equilibrio entre el trabajo y la vida personal o familiar, a través de la implementación de medidas relacionadas con el tiempo y el lugar de trabajo, con el objetivo de que tanto mujeres como hombres puedan equilibrar adecuadamente las diferentes facetas de su vida en condiciones de igualdad.
- **Cuadro de Categorías y Funciones:** Es un mecanismo que permite al empleador evaluar y organizar los puestos de trabajo en función de criterios objetivos y de las necesidades de su actividad económica.
- **Discriminación:** Se entiende como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos como raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad u otras razones, que resulta en la eliminación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
- **Discriminación Directa:** Ocurre cuando una normativa o práctica excluye o favorece a una persona o grupo de personas en base a un motivo prohibido.
- **Discriminación Indirecta:** Se presenta cuando las normas o prácticas establecen una medida aparentemente neutral, pero que, en su aplicación, afecta desproporcionadamente a un grupo o colectivo protegido, causando un impacto adverso.
- **Discriminación Remunerativa:** Se refiere a la existencia de diferencias salariales basadas en el sexo sin criterios objetivos. Puede ser directa o indirecta.
- **Ley:** Se refiere a la Ley N° 30709, que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres.
- **Micro y Pequeña Empresa:** Son aquellas empresas que cumplen con los requisitos establecidos en la Ley N° 28015, Ley de Promoción y

Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, y en la Ley N° 30056, Ley que Modifica Diversas Leyes para Facilitar la Inversión, Impulsar el Desarrollo Productivo y el Crecimiento Empresarial, y que están registradas en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE).

- **Período de Lactancia:** Es el período durante el cual está en vigor el permiso por lactancia establecido por la Ley N° 27240, Ley que Otorga Permiso por Lactancia Materna.
- **Política Salarial o Remunerativa:** Conjunto de criterios y directrices establecidos por el empleador para gestionar, fijar o ajustar los diferentes esquemas de remuneración de los trabajadores.
- **Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Trabajo:** Conjunto de medidas destinadas a prevenir o sancionar situaciones de hostigamiento sexual en el ámbito laboral, conforme a la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- **Debido Proceso:** Derecho humano, civil y político que garantiza al individuo un conjunto de garantías procesales durante un procedimiento judicial. Este derecho se origina en el artículo séptimo de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 y en las enmiendas cuarta a séptima de la Constitución estadounidense de 1776, adoptadas en 1791.
- **Derechos Económicos, Sociales y Culturales:** Derechos humanos de carácter social diseñados para garantizar un nivel mínimo de bienestar material, simbólico y ambiental, con el fin de asegurar la satisfacción de las necesidades básicas para una existencia digna. Incluyen derechos como alimentación, salud, trabajo (con un salario justo y equitativo, descanso, derecho a sindicalizarse y a huelga), seguridad social, vivienda, educación, propiedad (individual y colectiva), seguridad económica, un ambiente sano,

participación en la vida cultural y el acceso a los beneficios de la ciencia, la investigación científica, literaria y artística.

- **Derechos Fundamentales:** Pueden ser entendidos desde dos perspectivas: objetiva, como un sistema normativo que protege la dignidad humana, y subjetiva, como el conjunto de facultades y atribuciones que tiene toda persona para su desarrollo pleno. Los derechos fundamentales representan la combinación de justicia y coerción; la justicia reconoce la dignidad y libertad humanas, mientras que la coerción asegura el cumplimiento de estos derechos tanto para los individuos como para el Estado.
- **Derechos Humanos:** Son los derechos inherentes a todos los seres humanos por el simple hecho de ser humanos, independientemente de la nacionalidad, género, origen étnico o nacional, color, religión, idioma u otra condición. Estos derechos universales no están garantizados por ningún Estado en particular.
- **Garantías Individuales:** Son las garantías de protección de los derechos individuales reconocidos y protegidos en las respectivas Constituciones. Estas garantías limitan la actuación de las autoridades públicas. El juicio de amparo es uno de los medios para defender las violaciones a estas garantías individuales.
- **Garantías Sociales:** Son las garantías constitucionales que protegen los derechos sociales y económicos del individuo.
- **Principio de Legalidad:** Este principio fundamental del derecho público implica la subordinación del poder público a la ley, garantizando así la seguridad jurídica.
- **Abintestato:** Se refiere a la condición de ser heredero cuando no hay testamento. Una persona se convierte en heredero abintestato de acuerdo con la ley en ausencia de un testamento. Para ser reconocido como

heredero abintestato, es necesario formalizar un expediente de declaración de herederos, ya sea notarial o judicial, dependiendo del parentesco con el fallecido.

- **Abrogar:** Significa suprimir la vigencia total de una ley. En el lenguaje jurídico, el término abrogación se refiere a la eliminación completa de la obligatoriedad de una ley, código o reglamento. Aunque "abrogar" es un término en desuso, se prefiere "derogar" en la práctica.
- **Absorción:** Se refiere a la fusión de empresas en la que la empresa absorbente asume los activos y pasivos de la empresa absorbida antes de su disolución. La absorción requiere la aprobación de las Juntas Generales de ambas sociedades, debe formalizarse mediante escritura pública e inscribirse en el registro mercantil.
- **Aceptación de Herencia:** Es el acto mediante el cual una persona acepta la herencia que se le ha conferido por testamento o abintestato, asumiendo todas las consecuencias legales asociadas. El heredero acepta la herencia tanto en términos de los activos como de las deudas y obligaciones del fallecido. Esta aceptación puede ser expresa o tácita, aunque generalmente se realiza mediante una escritura notarial.
- **Acreedor:** Es la persona física o jurídica que tiene el derecho de exigir el cumplimiento de una obligación, ya sea en términos de pago de dinero o de cualquier otra prestación a la que el deudor esté obligado.
- **Acreedor Hipotecario:** Es el acreedor cuyo crédito está garantizado mediante una hipoteca.
- **Acta:** Es un documento escrito que recoge lo ocurrido durante una asamblea, congreso, sesión, vista judicial u otra reunión, así como los acuerdos o decisiones tomadas. Las actas pueden ser públicas o privadas, dependiendo del contexto en el que se elaboren.

- Acta de Notificación: Es un acta notarial mediante la cual un notario notifica a una persona o personas un determinado contenido, a solicitud de un interesado.
- Acta de Notoriedad: Es un acta en la que un notario verifica la notoriedad de ciertos hechos con relevancia jurídica, mediante la comprobación de documentos, inspección física y testimonios. Esta acta no proclama derechos, sino que manifiesta la opinión cualificada del notario sobre la notoriedad de los hechos, facilitando la resolución de expedientes que de otro modo deberían ser tratados por los tribunales.
- Acta de Subsanción: Es un acta mediante la cual un notario corrige errores, omisiones o defectos materiales en un documento, sin modificar las partes esenciales del mismo.
- Acta Notarial: Es el documento público autorizado por el notario que certifica y da fe de un hecho o circunstancia que no es objeto de contrato.
- Activo: Se refiere al conjunto de bienes y derechos, tanto materiales como inmateriales, que una persona física o jurídica posee.
- Activo Hereditario: Son los bienes y derechos que forman parte de la sucesión de una persona fallecida.
- Acto de Última Voluntad: Es el acto jurídico mediante el cual se dispone del destino del patrimonio tras la muerte del otorgante, generalmente en forma de testamento. También se conocen como actos "mortis causa".
- Acto Inter Vivos: Es el acto jurídico que tiene efectos durante la vida del otorgante, en contraposición a los actos de última voluntad.
- Acto Jurídico: Es un hecho voluntario que crea, modifica o extingue relaciones jurídicas. Para que tenga efecto, debe realizarse conforme a los requisitos legales establecidos para cada caso.

- Actuación Judicial: Se refiere a cualquier acción derivada de un procedimiento judicial.
- Adverar: Es el proceso de certificar la veracidad de un documento o la autenticidad de un hecho. Esta tarea corresponde al juez, quien determina la veracidad o falsedad de un documento.
- Albacea: Es la persona encargada de cumplir la última voluntad del fallecido y de custodiar sus bienes hasta su distribución entre los herederos. El albacea protege y administra el patrimonio del difunto, interviniendo en cuestiones legales y ejecutando las disposiciones del testamento.
- Amortización: Consiste en la reducción gradual de una deuda mediante pagos periódicos sobre el capital prestado.
- Antefirma: Es el texto que precede a la firma.

2.4. Formulación de hipótesis.

2.4.1. Hipótesis general.

La contratación equitativa basada en razones de género que busca promover en determinados sectores laborales la composición equitativa de hombres y mujeres según la modificatoria del reglamento de la Ley N° 30709 es inconstitucional porque al aplicar la discriminación positiva colisiona contra el derecho a la igualdad planteado en nuestra Constitución Política.

2.4.2. Hipótesis específicas.

Se considera inconstitucional establecer cuotas de género para puestos de trabajo porque las cuotas se encuentran prohibidas y la única excepción permitida es la cuota para personas con discapacidad (Artículo 49° de la Ley N° 29973).

Se considera inconstitucional promover cuotas con la finalidad de alcanzar composiciones equitativas de género en un puesto porque atenta contra el artículo 2° de la Constitución que, establece que todas las personas

tienen derecho a la igualdad ante la ley y que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, etc.

La Ley N° 26772 (referida a las ofertas de empleo no discriminativas) y que no ha considerado expresamente en su texto la cuota de género no puede ser regulada mediante un Decreto Supremo (Reglamento de la Ley N° 30709) que regula el asunto de las cuotas de género materia no considerada en la Ley 26772.

Aplicar una medida que permite equilibrar la representación de un género sin importar las aptitudes de los postulantes sería discriminatoria porque se estaría postergando a personas preparadas solo por no ser del género a equilibrar

Contratar personal con la única finalidad de cumplir con las cuotas por género sería una medida muy poco eficiente a nivel empresarial.

2.5. Identificación de variables.

Variable 1: Contratación laboral equitativa en basada en razones de género.

Variable 2: Constitucionalidad

2.6. Definición operacional de variables e indicadores.

Contratación laboral equitativa basada en razones de género:

Propender por la prevención y eliminación de discriminaciones contra las mujeres en el ámbito laboral, de manera concreta en las diferentes formas de vinculación laboral y en la base salarial.

Constitucionalidad de una norma:

Se refiere a la conformidad o compatibilidad de una ley, norma o acto con respecto a la Constitución que rige al Estado

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación.

La investigación actual, siguiendo la terminología de Sánchez Carlessi (2018), se puede clasificar como una investigación de tipo descriptiva explicativa. Según este autor, este tipo de investigación tiene como objetivo describir un fenómeno y explicar sus relaciones con otros factores. Hernández Sampieri (2017) señala que los estudios explicativos van más allá de la mera descripción de un concepto o fenómeno, o de establecer relaciones entre variables, ya que se enfocan en identificar las causas de los eventos o fenómenos.

3.2. Nivel de investigación.

El nivel de investigación que se utilizará será el "correlacional", según lo propuesto por Sánchez Carlessi (2005). Según Cazau (2006), la investigación correlacional tiene como propósito evaluar el grado de relación que puede existir entre dos o más conceptos o variables dentro de un mismo grupo de sujetos. Su propósito específico es determinar si existe una correlación, identificar el tipo de correlación y medir su grado o intensidad, es decir, la magnitud de la relación entre las variables.

Por lo tanto, el propósito fundamental de la investigación correlacional es prever el comportamiento de un concepto o variable basándose en el comportamiento de otras variables relacionadas.

Hernández Sampieri (2017) señala que la investigación correlacional tiene como objetivo asociar variables siguiendo un patrón predecible para un grupo o población. Este tipo de estudio busca comprender la relación o el grado de asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico. Aunque en ocasiones se analiza la relación entre solo dos variables, es común que se investiguen relaciones entre tres, cuatro o más variables. Los estudios correlacionales miden cada una de las variables (presuntamente relacionadas) y posteriormente cuantifican y analizan la conexión entre ellas. Estas correlaciones se fundamentan en hipótesis que luego son sometidas a prueba.

En función de lo anterior, las puntuaciones obtenidas a partir de los instrumentos aplicados serán ingresadas en un programa estadístico informático, en este caso, el Statistical Package for Social Science (SPSS Ver.20 para Windows). A continuación, se procederá a realizar la correlación de las variables mencionadas utilizando el Coeficiente de Correlación Lineal Producto-Momento de Pearson, con el objetivo de determinar si existen relaciones significativas entre dichas variables.

3.3. Métodos de investigación.

El método empleado fue el hipotético-deductivo. De acuerdo con Bunge (2006), este método sigue un proceso estructurado que incluye:

1. La identificación de un problema a partir de observaciones de un caso particular;
2. La formulación de una hipótesis explicativa para abordar dicho problema;

3. La validación empírica de la hipótesis mediante un razonamiento deductivo, generalmente utilizando un enfoque cuantitativo. En este contexto, cada uno de los integrantes de la muestra constituye la unidad de observación.

3.4. Diseño de investigación.

La investigación se caracterizó por tener un diseño "no experimental", como lo señala Sánchez Carlessi (2005), ya que no se manipuló ninguna variable. Asimismo, se trató de una investigación de "corte transversal", según Ander Egg (2004), porque el análisis se realizó sobre un fenómeno en un lugar y momento específicos.

3.5. Población y muestra.

La población investigada estaba constituida por integrantes de diversos niveles de la Corte Superior de Pasco, entre ellos jueces y secretarios, así como abogados del Distrito Judicial de Pasco. También incluyó a estudiantes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional "Daniel Alcides Carrión" y analistas especializados en temas de identidad cultural y discriminación racial. El universo total estimado fue de 200 personas.

De esta población, se seleccionó una muestra representativa que abarca el 95% de los casos con un margen de error del 0.05. La muestra fue determinada utilizando la fórmula propuesta por Blalock (2002):

$$n = \frac{(Z)^2 (P.Q.N)}{(E)^2 (N-1) + (Z)^2 (P.Q)}$$

En donde:

Z = Desviación Estándar

E = Error de Muestreo

P = Probabilidad de ocurrencia de los casos

$$Q = (1 -)$$

N = Tamaño del Universo

n = Tamaño del Universo

Los factores considerados en la fórmula, para determinar el tamaño de la muestra fueron: $Z = 1.96$ $E = 0.05$ $P = 0.50$ $Q = 0.50$ $N = 200$ $n =$ Resultado a obtener (Muestra) Sustituyendo: $n = \frac{(1.96)^2 (0.5 \times 0.5) \times 200}{(0.05)^2 (200 - 1) + (1.96)^2 (0.5 \times 0.5)}$ $n = 67$ La muestra estuvo conformada por 67 personas. El muestreo aplicado fue el muestreo probabilístico.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para determinar el tamaño de la muestra, se consideraron varios factores en la fórmula, incluyendo: $Z = 1.96$, $E = 0.05$, $P = 0.50$, $Q = 0.50$ y $N = 200$. El propósito de la fórmula era calcular el valor de "n", que representa el tamaño de la muestra requerida. Al reemplazar los valores en la ecuación, se utilizó la siguiente operación matemática:

$$[n = \frac{(1.96^2)(0.5 \times 0.5) \times 200}{(0.05^2)(200 - 1) + (1.96^2)(0.5 \times 0.5)}]$$

Tras efectuar los cálculos, se obtuvo un tamaño de muestra de 67 personas. En cuanto al método de selección de los participantes, se aplicó el muestreo probabilístico, lo que asegura que todos los elementos de la población tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados para formar parte de la muestra.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.

Para recopilar la información se utilizó un cuestionario basado en la Escala de Likert, compuesto por seis ítems con cuatro opciones de respuesta, lo que permitió evaluar las opiniones de los participantes respecto a las variables en estudio. Este cuestionario fue diseñado y validado por la autora de la investigación, y consta de seis preguntas con cuatro alternativas de respuesta.

La autora se encargó de llevar a cabo los estudios de confiabilidad del instrumento. Para validar el cuestionario, se utilizó el método de validación por criterio de jueces, mientras que la confiabilidad fue verificada mediante la Prueba Alpha de Cronbach. Ambos análisis demostraron que el instrumento era válido y confiable (ver Anexo).

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Los datos recopilados se ingresaron en una base de datos creada con el software estadístico SPSS versión 25 para llevar a cabo los análisis estadísticos necesarios. Para evaluar la significancia de las respuestas en los ítems de cada cuestionario, se utilizó la Prueba de Chi-Cuadrado para una sola muestra. Además, para analizar la relación entre las dos variables, se aplicó la Prueba de Correlación de Chi-Cuadrado de Pearson, también para una sola muestra.

3.9. Tratamiento estadístico.

Dado que el nivel de la investigación es correlacional, se utilizó el análisis de correlación Chi-Cuadrado para una sola muestra con el fin de verificar las hipótesis planteadas. Se considerarán comprobadas aquellas hipótesis cuyos resultados muestren correlaciones positivas y significativas con un nivel de p menor a 0.05. Además, se crearon gráficos pertinentes y se llevaron a cabo los análisis correspondientes.

3.10. Orientación ética, filosófica y epistémica

En la investigación se garantizó la confidencialidad de los datos obtenidos, utilizándolos exclusivamente para abordar la problemática del estudio. Se respetaron los derechos de autor en la recolección de citas y referencias bibliográficas. El estudio contó con la autorización de las autoridades pertinentes y se obtuvo el consentimiento informado de los participantes y/o de sus padres, manteniendo siempre la confidencialidad y el respeto por los datos personales.

En cuanto a la filosofía que fundamenta la investigación, se basó en los principios del Derecho Penal Económico, una rama del Derecho destinada a proteger a la sociedad de delitos relacionados con actividades empresariales y fiscales, tales como delitos societarios, estafas, delitos contra el patrimonio, contra los consumidores, financiación ilegal de partidos, cohecho, malversación, prevaricación administrativa, blanqueo de capitales, tráfico de influencias, corrupción empresarial y estafas piramidales. Además, el Derecho Penal Económico aborda la responsabilidad penal de las personas jurídicas.

Esta rama del Derecho emergió como respuesta a la delincuencia cometida por individuos de alta posición social que, a pesar de su buena reputación, incurrían en delitos. Edwin Sutherland introdujo el concepto de "delincuente de cuello blanco" en 1939. Posteriormente, con la Revolución Industrial, los Estados comenzaron a regular sus sistemas económicos debido a que el desarrollo económico propició que la delincuencia de cuello blanco explotara la situación para cometer delitos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.

Para la recopilación y procesamiento de los datos se siguieron los siguientes procedimientos:

1. Coordinación directa con los responsables directivos de las instituciones académicas que nos facilitaron el acceso a la muestra a fin de aplicar los instrumentos.
2. Conforme se planteó, obtuvimos el consentimiento informado de los involucrados.
3. Realizamos, previamente, la prueba piloto que verificó la funcionalidad, validez y confiabilidad de los instrumentos.
4. Se aplicaron los instrumentos de investigación.
5. Se calificaron los cuestionarios completados.
6. Las puntuaciones obtenidas fueron transferidas al Programa Estadístico SPSS V. 25 para realizar los análisis estadísticos necesarios.
7. Desarrollamos los procesos estadísticos correspondientes para verificar las propuestas planteadas en las hipótesis.

8. Finalmente, analizamos los resultados de las muestras, con ello, elaboramos las conclusiones y se formularon las recomendaciones adecuadas.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

a) Resultados del Cuestionario sobre Inmediación Notarial

Conforme lo planteamos, la muestra del estudio se sometió al siguiente cuestionario:

¿La contratación equitativa basada en razones de género según la modificatoria del reglamento de la Ley N° 30709 es inconstitucional porque al aplicar la discriminación positiva (acciones dirigidas a reducir prácticas de discriminación en contra de colectivos excluidos y marginados) colisiona contra el derecho a la igualdad planteado en nuestra Constitución Política?

¿Es inconstitucional establecer cuotas de genero para puestos de trabajo porque las cuotas se encuentran prohibidas y la única excepción permitida es la cuota para personas con discapacidad (Artículo 49° de la Ley N° 29973)?

¿Es inconstitucional promover cuotas con la finalidad de alcanzar composiciones equitativas de género en un puesto porque atenta contra el artículo 2° de la Constitución que, establece que todas las personas tienen derecho a la igualdad ante la ley y que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, etc.?

¿La Ley N° 26772 (referida a las ofertas de empleo no discriminativas) y que no ha considerado expresamente en su texto la cuota de genero no puede ser regulada mediante un Decreto Supremo (Reglamento de la Ley N° 30709) que regula las cuotas de genero materia no considerada en la Ley 26772?

¿Al aplicar una medida que permite equilibrar la representación de un género sin importar las aptitudes de los postulantes se estaría discriminando a personas preparadas por no ser del género a equilibrar?

¿Contratar personal con la única finalidad de cumplir con las cuotas por género sería una medida muy poco eficiente a nivel empresarial?

b) Respuestas al Item 1 del Cuestionario sobre Contratación Equitativa

La muestra del estudio, compuesta por 67 personas, respondió al ítem 1 del Cuestionario: ¿La contratación equitativa basada en razones de género según la modificatoria del reglamento de la Ley N° 30709 es inconstitucional porque al aplicar la discriminación positiva (acciones dirigidas a reducir prácticas de discriminación en contra de colectivos excluidos y marginados) colisiona contra el derecho a la igualdad planteado en la Constitución Política? Recabándose las siguientes respuestas:

Tabla 1

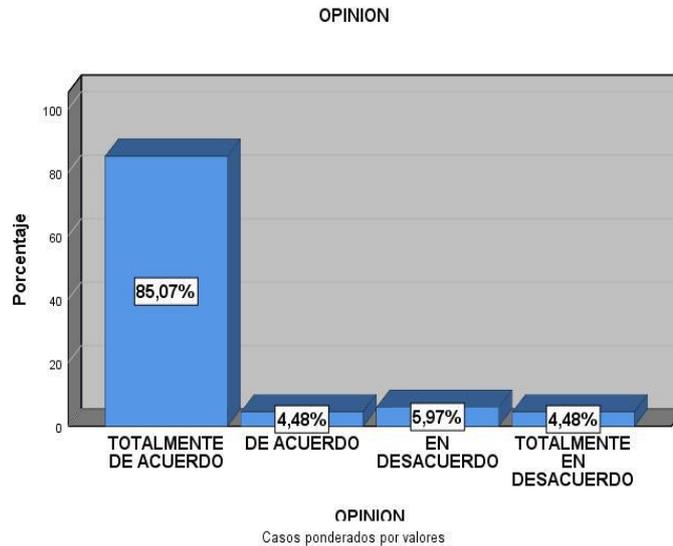
¿La contratación equitativa basada en razones de género es inconstitucional porque al aplicar la discriminación positiva colisiona contra el derecho a la igualdad planteado en la Constitución Política?

	OPINION		
	N observado	N esperada	Residuo
TOTALMENTE DE ACUERDO	57	16,8	40,3
DE ACUERDO	3	16,8	-13,8
EN DESACUERDO	4	16,8	-12,8
TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	16,8	-13,8
Total	67		

Esta distribución se muestra en el siguiente gráfico:

Gráfico 1

¿La contratación equitativa basada en razones de género es inconstitucional porque al aplicar la discriminación positiva colisiona contra el derecho a la igualdad planteado en la Constitución Política?



Como resultado, apreciamos la aplicación de la Razón Chi Cuadrado determinando la significación de las respuestas a este ítem.

Estadísticos de prueba	
OPINION	
Chi-cuadrado	129,000 ^a
gl	3
Sig. asintótica	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 16,8.

La Razón Chi Cuadrado es de 129,00 la misma que tiene un nivel de significación de .000, lo que es altamente significativo, determinando que la opinión de los encuestados, sobre este ítem es muy relevante.

El 86% de los encuestados expresa que la norma así modificada es inconstitucional colisiona contra el derecho a la igualdad planteado en la Constitución Política.

c) Respuestas al Ítem 2 Del Cuestionario Sobre Contratación Equitativa

Los encuestados (67 personas) para la interrogante 2 del Cuestionario sobre Contratación Equitativa respondió del siguiente modo al ítem 2: ¿Es inconstitucional establecer cuotas de género para puestos de trabajo porque las cuotas se encuentran prohibidas y la única excepción permitida es la cuota para personas con discapacidad (Artículo 49º de la Ley N° 29973)? Se obtuvieron las siguientes respuestas:

Tabla 2

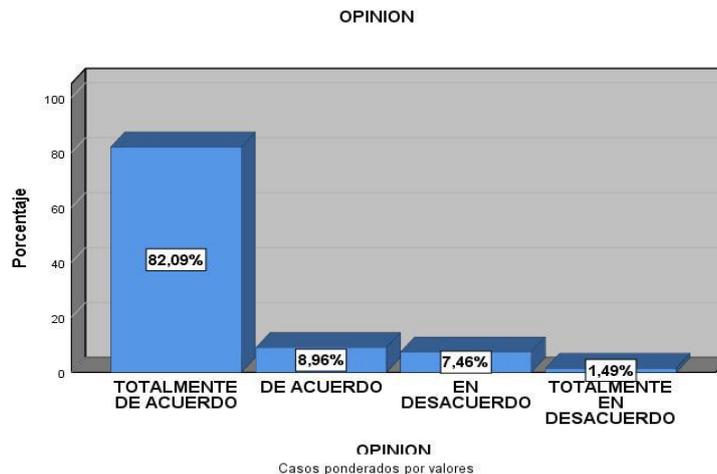
¿Es inconstitucional establecer cuotas de género para puestos de trabajo porque las cuotas se encuentran prohibidas y la única excepción permitida es la cuota para personas con discapacidad?

	OPINION		
	N observado	N esperada	Residuo
TOTALMENTE DE ACUERDO	55	16,8	38,3
DE ACUERDO	6	16,8	-10,8
EN DESACUERDO	5	16,8	-11,8
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	16,8	-15,8
Total	67		

Podemos apreciar el resultado en el siguiente gráfico:

Gráfico 2

¿Es inconstitucional establecer cuotas de género para puestos de trabajo porque las cuotas se encuentran prohibidas y la única excepción permitida es la cuota para personas con discapacidad?



Luego, visualizamos la aplicación de la Razón Chi Cuadrado determinando la significación de las respuestas a este ítem.

Estadísticos de prueba	
	OPINION
Chi-cuadrado	117,299 ^a
gl	3
Sig. asintótica	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 16,8.

La Razón Chi Cuadrado expresada es de 117.29 lo que expresa un nivel de significación de .000, la misma que es altamente significativa afirmando que las opiniones sobre este ítem son muy relevantes.

Es decir, gran porcentaje (82%) de los encuestados expresa que analiza y evalúa de manera personal y reiterativa que las cuotas de asignación -salvo para los discapacitados es inconstitucional.

d) Respuestas al ítem 3 del Cuestionario sobre Contratación Equitativa

La muestra del estudio (67 personas) ante la pregunta 3 del Cuestionario sobre Contratación Equitativa respondió de la siguiente manera al ítem 3: ¿Es inconstitucional promover cuotas con la finalidad de alcanzar composiciones equitativas de género en un puesto porque atenta contra el artículo 2º de la Constitución que, establece que todas las personas tienen derecho a la igualdad ante la ley y que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, etc? Se recabaron las siguientes respuestas:

Tabla 3

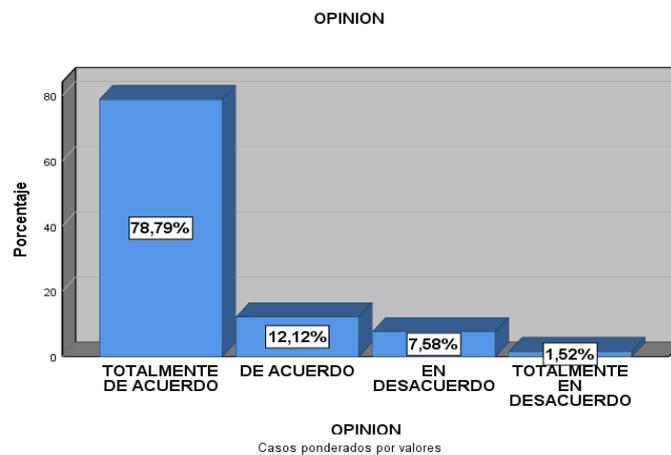
¿Es inconstitucional promover cuotas con la finalidad de alcanzar composiciones equitativas de género en un puesto porque atenta contra el artículo 2º de la Constitución?

OPINION			
	N observado	N esperada	Residuo
TOTALMENTE DE ACUERDO	52	16,5	35,5
DE ACUERDO	8	16,5	-8,5
EN DESACUERDO	5	16,5	-11,5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	16,5	-15,5
Total	66		

Esta distribución puede apreciarse en el siguiente gráfico:

Gráfico 3

¿Es inconstitucional promover cuotas con la finalidad de alcanzar composiciones equitativas de género en un puesto porque atenta contra el artículo 2º de la Constitución?



A continuación, apreciamos la aplicación de la Razón Chi Cuadrado para determinar la significación de las respuestas a este ítem.

Estadísticos de prueba	
	OPINION
Chi-cuadrado	103,333 ^a
gl	3
Sig. asintótica	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 16,5.

La Razón Chi Cuadrado encontrada es de 103.33 la cual tiene un nivel de significación de .000, el cual es altamente significativo determinando que esta opinión sobre este ítem es muy relevante.

Es decir, el 78% de los encuestados considera que es inconstitucional la discriminación por razones de raza, idioma, sexo, etc.

e) Respuestas al Ítem 4 del Cuestionario sobre Contratación Equitativa

La muestra del estudio (67 personas) ante la pregunta 4 del Cuestionario sobre Contratación Equitativa de la siguiente manera al ítem 4: ¿La Ley N° 26772 (referida a las ofertas de empleo no discriminativas) y que no ha considerado expresamente en su texto la cuota de género no puede ser regulada mediante un Decreto Supremo (Reglamento de la Ley N° 30709) que regula las cuotas de género materia no considerada en la Ley 26772?

Se recabaron las siguientes respuestas:

Tabla 4

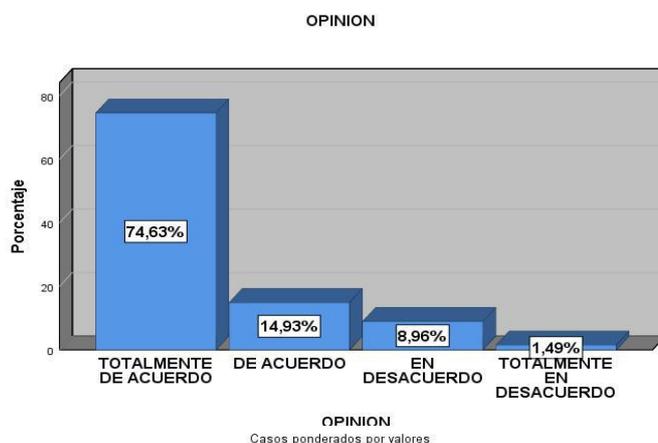
¿La Ley N° 26772 no puede ser regulada mediante un Decreto Supremo (Reglamento de la Ley N° 30709) que regula las cuotas de género materia no considerada en la Ley 26772?

	OPINION		
	N observado	N esperada	Residuo
TOTALMENTE DE ACUERDO	50	16,8	33,3
DE ACUERDO	10	16,8	-6,8
EN DESACUERDO	6	16,8	-10,8
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	16,8	-15,8
Total	67		

Esta distribución puede apreciarse en el siguiente gráfico:

Gráfico 4

¿La Ley N° 26772 no puede ser regulada mediante un Decreto Supremo (Reglamento de la Ley N° 30709) que regula las cuotas de genero materia no considerada en la Ley 26772?



A continuación, apreciamos la aplicación de la Razón Chi Cuadrado para determinar la significación de las respuestas a este ítem.

Estadísticos de prueba	
	OPINION
Chi-cuadrado	90,433 ^a
gl	3
Sig. asintótica	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 16,8.

La Razón Chi Cuadrado encontrada es de 90.33 la cual tiene un nivel de significación de .000, el cual es altamente significativo determinando que esta opinión sobre este ítem es muy relevante.

Es decir, el 74% de los encuestados considera que un Decreto Supremo referido a una norma concreta no puede regular una Ley que regula otra materia.

f) Respuestas al Ítem 5 del Cuestionario sobre Contratación Equitativa

La muestra del estudio (67 personas) ante la pregunta 5 del Cuestionario sobre Inmediación Notarial respondió de la siguiente manera al ítem 5. ¿Al

aplicar una medida que permite equilibrar la representación de un género sin importar las aptitudes de los postulantes se estaría discriminando a personas preparadas por no ser del género a equilibrar? Se recabaron las siguientes respuestas:

Tabla 5

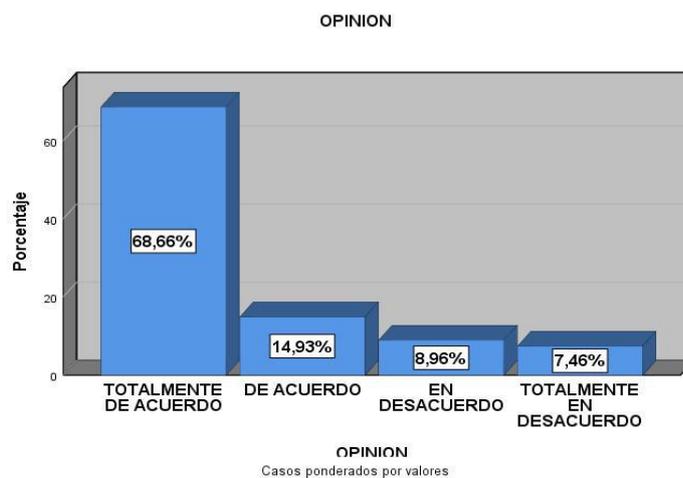
¿Al aplicar una medida que permite equilibrar la representación de un género sin importar las aptitudes de los postulantes se estaría discriminando a personas preparadas por no ser del género a equilibrar?

OPINION			
	N observado	N esperada	Residuo
TOTALMENTE DE ACUERDO	46	16,8	29,3
DE ACUERDO	10	16,8	-6,8
EN DESACUERDO	6	16,8	-10,8
TOTALMENTE EN DESACUERDO	5	16,8	-11,8
Total	67		

Esta distribución puede apreciarse en el siguiente gráfico:

Gráfico 5

¿Al aplicar una medida que permite equilibrar la representación de un género sin importar las aptitudes de los postulantes se estaría discriminando a personas preparadas por no ser del género a equilibrar?



A continuación, apreciamos la aplicación de la Razón Chi Cuadrado para determinar la significación de las respuestas a este ítem.

Estadísticos de prueba	
OPINION	
Chi-cuadrado	68,940 ^a
gl	3
Sig. asintótica	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 16,8.

La Razón Chi Cuadrado encontrada es de 68.94 la cual tiene un nivel de significación de .000, el cual es altamente significativo determinando que esta opinión sobre este ítem sea muy relevante.

Es decir, el 68% de encuestados señaló que una medida de contratación equitativa por genero puede discriminar en la práctica a personas preparadas que por no ser del género a equilibrar puede no ser considerada.

g) Respuestas al Item 6 del Cuestionario sobre Contratación Equitativa

La muestra del estudio (67 personas) ante la pregunta 6 del Cuestionario sobre Inmediación Notarial respondió de la siguiente manera al ítem 6: ¿Contratar personal con la única finalidad de cumplir con las cuotas por género sería una medida muy poco eficiente a nivel empresarial? Se recabaron las siguientes respuestas:

Tabla 6

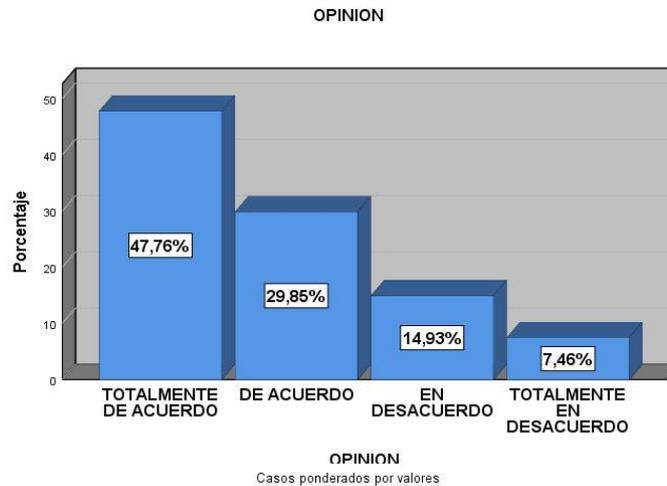
¿Contratar personal con la única finalidad de cumplir con las cuotas por género sería una medida muy poco eficiente a nivel empresarial?

	OPINION		
	N observado	N esperada	Residuo
TOTALMENTE DE ACUERDO	32	16,8	15,3
DE ACUERDO	20	16,8	3,3
EN DESACUERDO	10	16,8	-6,8
TOTALMENTE EN DESACUERDO	5	16,8	-11,8
Total	67		

Esta distribución puede apreciarse en el siguiente gráfico:

Gráfico 6

¿Contratar personal con la única finalidad de cumplir con las cuotas por género sería una medida muy poco eficiente a nivel empresarial?



A continuación, apreciamos la aplicación de la Razón Chi Cuadrado para determinar la significación de las respuestas a este ítem.

Estadísticos de prueba

	OPINION
Chi-cuadrado	25,478 ^a
gl	3
Sig. asintótica	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 16,8.

La Razón Chi Cuadrado encontrada es de 25.47 la cual tiene un nivel de significación de .000, el cual es altamente significativo determinando que esta opinión sobre este ítem sea muy relevante.

Es decir, el 47% de los encuestados considera que contratar personal con la única finalidad de cumplir con las cuotas por género sería una medida muy poco eficiente a nivel empresarial.

h) Resultados en el Cuestionario sobre la Inmediación Notarial

El 86% de los encuestados manifiesta que la contratación equitativa basada en razones de género según la modificatoria del reglamento de la Ley N° 30709 es inconstitucional porque colisiona contra el derecho a la igualdad planteado en la Constitución Política? que mantiene personalmente un contacto directo con sus clientes durante el procedimiento registral.

El 82% de los encuestados considera que es inconstitucional establecer cuotas de genero para puestos de trabajo porque las cuotas se encuentran prohibidas y la única excepción permitida es la cuota para personas con discapacidad (Artículo 49° de la Ley N° 29973)?

El 78% de los encuestados considera que es inconstitucional promover cuotas con la finalidad de alcanzar composiciones equitativas de género en un puesto porque atenta contra el artículo 2° de la Constitución que, establece que todas las personas tienen derecho a la igualdad ante la ley y que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, etc?

El 74% de los encuestados considera que la Ley N° 26772 (referida a las ofertas de empleo no discriminativas) la cual no ha considerado expresamente en su texto la cuota de genero no puede ser regulada mediante un Decreto Supremo (Reglamento de la Ley N° 30709) que si regula las cuotas de genero materia no considerada en la Ley 26772.

El 68% de encuestados señaló que al aplicar una medida que permite equilibrar la representación de un género sin importar las aptitudes de los postulantes se estaría discriminando a personas preparadas por no ser del género a equilibrar lo cual es inconstitucional.

El 47% de los encuestados consideran que contratar personal con la única finalidad de cumplir con las cuotas por género sería una medida muy poco eficiente a nivel empresarial.

4.3. Prueba de hipótesis.

Es un proceso que permite tomar una decisión sobre una hipótesis específica. La prueba de hipótesis evalúa si lo planteado tiene una alta probabilidad de ser verdadero o no. En este caso, se utilizó la Prueba de Chi Cuadrado para una única muestra. El nivel de significación aplicado, tanto para el Chi Cuadrado como para la Correlación de Pearson, fue de 0.05, lo cual es común en las Ciencias Sociales. Un nivel de significación menor a 0.05 indica resultados más significativos, mientras que uno superior sugiere mayor incertidumbre. Cabe destacar que la certeza absoluta sobre la veracidad de una hipótesis solo sería posible si se analizara toda la población, algo que en la mayoría de los casos es impracticable. Por ello, es crucial un método riguroso de prueba de hipótesis para evitar conclusiones erróneas.

4.4. Discusión de resultados.

Uno de los estudios más recientes realizados por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) señala que persisten las brechas salariales entre hombres y mujeres, a pesar del elevado nivel educativo alcanzado por las mujeres (OCDE, 2017). En respuesta, muchos países miembros de la OCDE han comenzado a implementar políticas de transparencia salarial, obligando a las empresas a reportar las diferencias salariales por género. De manera similar, la ONU ha establecido los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), destacando la igualdad de género y el trabajo decente como uno de los principales objetivos. Se espera que tanto los gobiernos como el sector privado adopten medidas para alcanzar este objetivo.

En Perú, se han tomado varias acciones para abordar esta problemática. En 2017, se promulgó la Ley 30709, que prohíbe la discriminación salarial entre hombres y mujeres, junto con su reglamento correspondiente. En 2019, se publicó el Protocolo para la Fiscalización de las Obligaciones en Materia Remunerativa, siguiendo la ley mencionada. Posteriormente, el Ministerio de

Trabajo y Promoción del Empleo emitió una guía, denominada “Guía que contiene las pautas referentes que pueden ser utilizadas por la organización empleadora para evaluar puestos de trabajo y definir el cuadro de categorías y funciones”, que establecía las directrices para cumplir con las obligaciones de la Ley y su reglamento.

La actual Constitución Política del Perú regula el derecho fundamental al trabajo en los artículos 2°, 22° y 23°. Estos artículos aseguran que toda persona tiene el derecho a trabajar libremente, que el trabajo es fundamental para el bienestar social y la realización personal, y que es una prioridad para el Estado. La Constitución también prohíbe que ninguna relación laboral limite el ejercicio de los derechos constitucionales o degrade la dignidad del trabajador. El derecho al trabajo también está reconocido en diversos instrumentos internacionales, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y el Protocolo de San Salvador, entre otros.

Sanguinetti (2009) señala que el análisis del derecho al trabajo como derecho fundamental subraya su conexión con la protección de la dignidad de la persona y el ejercicio de sus derechos ciudadanos. Este derecho no solo está vinculado con la calidad de ciudadano, sino también con la dignidad intrínseca que la Constitución reconoce a cada individuo. Por lo tanto, toda persona debe tener el derecho a trabajar de manera plena, sin limitaciones arbitrarias o desproporcionadas. En el contexto laboral, se deben respetar todos los derechos de los trabajadores, garantizados tanto por el Estado como por los empleadores y los demás trabajadores.

Es importante diferenciar entre los derechos específicos y los inespecíficos. Parlomeque (2001) define los derechos inespecíficos como aquellos constitucionales de carácter general que pueden ser ejercidos por los trabajadores en sus relaciones laborales, como el derecho a la intimidad, la

libertad religiosa y la igualdad, entre otros. Los derechos laborales específicos, en cambio, surgen y se ejecutan dentro de una relación de trabajo, como el derecho a una remuneración justa, a una jornada máxima y a participar en las utilidades.

El artículo 2.2 de la Constitución establece el principio de igualdad ante la ley, prohibiendo la discriminación por motivos de origen, raza, sexo, idioma, religión u otros factores. Además, el artículo 26.1 de la Constitución incluye el principio de igualdad de oportunidades en las relaciones laborales, prohibiendo la discriminación. La igualdad es un principio fundamental del Estado Constitucional de Derecho y está vinculada a la dignidad humana. Este principio debe ser respetado y promovido en todas las áreas de la relación laboral, incluyendo el acceso al empleo, la jornada laboral, la remuneración y los beneficios.

El Estado peruano está obligado a formular y aplicar una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, con el objetivo de eliminar cualquier forma de discriminación. La Política General de Gobierno al 2021, aprobada mediante Decreto Supremo N°056-2018-PCM, establece la promoción de la igualdad y la no discriminación entre hombres y mujeres como una prioridad. Según Mórtola (2009), la igualdad se manifiesta en tres formas: igualdad ante la ley, igualdad de trato e igualdad de oportunidades.

La igualdad ante la ley implica que el Estado debe respetar la igualdad al producir y aplicar la ley. La igualdad de trato se refiere a la autonomía privada y se aplica a las relaciones laborales y decisiones unilaterales del empleador. La igualdad de oportunidades, recogida en el artículo 26.1 de la Constitución, asegura que todos los grupos tengan acceso a beneficios sin discriminación.

Belmira (2013) destaca que el modelo jurídico debería basarse en la igualdad de derechos fundamentales y en un sistema de garantías para asegurar su efectividad. Toyama y Caro (2005) argumentan que la

discriminación se manifiesta cuando no se brinda un tratamiento igual ante una situación idéntica sin una justificación objetiva.

El derecho a una remuneración justa está reconocido en la Constitución y en varios instrumentos internacionales, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Convenio OIT N° 100. El Tribunal Constitucional ha precisado que este derecho incluye el acceso a la remuneración, la prohibición de ser privado arbitrariamente de ella, su carácter prioritario, la equidad y la suficiencia para garantizar el bienestar económico del trabajador y su familia. Cualquier trato discriminatorio en el pago de la remuneración está prohibido y el Estado debe asegurar que no se hagan diferenciaciones injustificadas en la remuneración por igual trabajo.

La Ley 26772, promulgada el 17 de abril de 1997, prohíbe requisitos de empleo que constituyan discriminación y busca garantizar igualdad de oportunidades. Diez años después, el 16 de marzo de 2007, se promulgó la Ley 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, que, aunque no aborda específicamente la brecha salarial, establece el rol activo del Estado en promover la igualdad de oportunidades.

Finalmente, el 27 de diciembre de 2017 se promulgó la Ley 30709, que prohíbe la discriminación salarial entre hombres y mujeres. Esta ley establece obligaciones para los empleadores, como la creación de cuadros de categorías y funciones, planes de capacitación para garantizar la igualdad y la transparencia en las políticas salariales. El Reglamento de la Ley 30709, publicado el 8 de marzo de 2018, proporciona detalles adicionales.

A pesar de estos esfuerzos, la crítica se centra en la falta de voluntad política para legislar eficazmente contra la discriminación salarial. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), ratificada por Perú en 1982, debería haber impulsado avances normativos en materia salarial. Sin embargo, en 36 años, los avances

han sido limitados, y es necesario que el Estado adopte medidas efectivas para abordar la discriminación salarial, siguiendo las recomendaciones de la CEDAW..

CONCLUSIONES

La aplicación de la encuesta arrojó las siguientes conclusiones:

El 86% de los encuestados manifiesta que la contratación equitativa basada en razones de género según la modificatoria del reglamento de la Ley N° 30709 es inconstitucional porque colisiona contra el derecho a la igualdad planteado en la Constitución Política? que mantiene personalmente un contacto directo con sus clientes durante el procedimiento registral.

El 82% de los encuestados considera que es inconstitucional establecer cuotas de género para puestos de trabajo porque las cuotas se encuentran prohibidas y la única excepción permitida es la cuota para personas con discapacidad (Artículo 49° de la Ley N° 29973)?

El 78% de los encuestados opina que es inconstitucional implementar cuotas para lograr una representación equitativa de género en los puestos, argumentando que dicha medida va en contra del artículo 2° de la Constitución. Este artículo establece el derecho de todas las personas a la igualdad ante la ley y prohíbe la discriminación por motivos de origen, raza, sexo, idioma, entre otros factores.

El 74% de los encuestados considera que la Ley N° 26772 (referida a las ofertas de empleo no discriminatorias) la cual no ha considerado expresamente en su texto la cuota de género no puede ser regulada mediante un Decreto Supremo (Reglamento de la Ley N° 30709) que si regula las cuotas de género materia no considerada en la Ley 26772.

El 68% de encuestados señaló que al aplicar una medida que permite equilibrar la representación de un género sin importar las aptitudes de los postulantes se estaría discriminando a personas preparadas por no ser del género a equilibrar lo cual es inconstitucional.

El 47% de los encuestados cree que la contratación de personal únicamente para cumplir con las cuotas de género sería una medida de escasa eficiencia en el ámbito empresarial.

RECOMENDACIONES

Capacitar a los operadores judiciales en asuntos laborales a fin de que actualicen sus conocimientos en materias recientes contratación equitativa por razones de género, no discriminación remunerativa entre hombres y mujeres, el derecho a la igualdad laboral y la prohibición de medidas discriminatorias en el campo laboral.

Proceder a la remoción del DS N° 002-2018-TR por las posibles confusiones que puede acarrear en materia de igualdad laboral por razones de género.

Reestructurar la Ley 26772 y redactar una norma equivalente en términos más claros y precisos.

Corregir las normas susceptibles de vicios de inconstitucionalidad detectadas a lo largo de la encuesta.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Pilotto Carreño, Luigino (2018) La discriminación por razón de género. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima.
<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VIII-Congreso-Nacional-Chiclayo-oct-2018-496-525.pdf>
- Ermida Uriarte. Oscar. Protección, Igualdad, Dignidad, Libertad y no Discriminación en Soluciones Laborales N° 41 / mayo 2011.
- Krotoschin, Ernesto (2017) Tratado de Derecho del Trabajo. Volumen I. Pág. 337.
- Vásquez Vialard, Antonio. Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Volumen 2. Pág. 177.
- Del Pozo, J. (2017). "Has the gender wage gap been reduced during the Peruvian growth miracle? A distributional approach". WorkingPaper Departamento de Economía - Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Alfaro, D. y Guerrero, E. (2013). Brechas de ingreso por género en el sector agropecuario. Una mirada más allá de la media. Economía y Sociedad (No. 82, pp. 31-41. CIES).
- Fuertes, Patricia y Velazco, Jackeline (2018). "El Caso del Perú: Servicios públicos básicos, evasión y elusión tributaria 2006-2016, el impacto en las mujeres y niñas". Internacional de Servicios Públicos, Diciembre 2017. En:
<http://www/.wworld-psi.org>
- International Labour Organization (2018). Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps. Disponible en: <https://bit.ly/2RhtdWO>
- Kleven, H., Landais, C. y Søgaaard, J. (2018). "Children and gender inequality: Evidence from Denmark". NBER Working Paper No. 24219.
- Wolszczak-Derlacz, J. (2013). The impact of gender wage gap on sectoral economic growth—cross-country approach. Equilibrium. Quarterly Journal of Economics and Economic Policy, 8(3), 103-122.

- Wodon, Q. T., & De La Briere, B. (2018). Unrealized Potential: The High Cost of Gender Inequality in Earnings.
- Chujutalli, Daniela (2017). "Maternidad y diferencias salariales en el sector público y privado en el Perú Urbano". Repositorio. Universidad Peruana de Ciencias (UPC).
- Tribunal Constitucional (2012) Exp. N° 020-2012-PI/TC.
- López Gómez, Carlos Martin (2021) La contratación preferente que busca promover la composición equitativa de hombres y mujeres en un sector específico según la primera disposición complementaria modificatoria del Reglamento de la Ley n° 30709 ¿Es constitucional? Universidad de Lima. Escuela de Posgrado. Maestría en Derecho Empresarial. Lima. Perú. 2021.
- Defensoría del Pueblo (2019) El impacto económico de la brecha salarial por razones de género. Documento de Trabajo. 005. 2019. Lima. Perú.
- Coronado Reyes, Eliana Carolina (2019) Efecto de la discriminación salarial por género en los niveles de pobreza y desigualdad del Perú en el periodo 2011 – 2015. Universidad de Lima. Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas. Carrera de Economía. Lima. Perú. 2019.
- Horna Torres, José (2017) Desigualdad en el trabajo. Departamento de Ciencias Jurídicas y Jurídicas. Facultad de Derecho y Ciencia Política, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Revista Jurídica "Docentia et Investigatio". Facultad de Derecho y Ciencia Política. UNMSM.
- Ocaña Lara, Gladys Aracelly (2022) Desigualdad de género en el ámbito laboral de los países de América Latina en los estudios de revistas académicas de género de los últimos diez años. Universidad Andina Simón Bolívar. Sede Ecuador. Maestría Profesional en Gestión del Talento Humano. Quito, 2022.
- Loayza, Jerjes (2021) Género, pobreza y derechos laborales en el Perú. Reflexiones en torno a las desigualdades de género en el ámbito estructural. Revista

Economía 228. Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales (IIES).

Abril. 2021.

INEI (2019) <https://www.inei.gov.pe/estadisticas/indice-tematico/brechas-de-genero-7913/>

Carhuavilca, Dante (2020) Resultados de la pobreza monetaria 2019. Instituto Nacional de estadística e informática. Disponible en:
<https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/boletines/presentacion-del-jefe-del-inei.pdf>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2019) Panorama social de América Latina. En:
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44969/5/S1901133_es.pdf

García, Nancy (2010) Reflexiones sobre la importancia de incorporar la perspectiva de género en los análisis de vulnerabilidad. N° 31. Pp. 7-35.

Cavero, D.; Montalva, V. Y Rodriguez, J. (2011) Determinantes socioeconómicos de las transiciones entre niveles educativos: un enfoque sobre género y ruralidad en el Perú. Lima: PUCP.

Mendoza, W. Y Subiría, G. (2013) El embarazo adolescente en el Perú, situación actual e implicancias para las políticas públicas. En Rev Perú Med Exp Salud Pública. N° 30(3). Pp. 471-9 .

Damián, Araceli (2003) Tendencias recientes de la pobreza con enfoque de género en América Latina. En Papeles de Población, vol. 9, N°. 38. Pp. 27-76.

Gargallo, Francesca (2012) Tan derechas y tan humanas. Disponible en
<http://francescagargallo.wordpress.com/ensayos/librosdefg/tan-derechas-ytan-humanas>

Paredes, Paloma (2012) Pobreza al femenino: entre la perspectiva de género y el paradigma del desarrollo. En La Ventana N° 36. Pp. 257-291.

OIT (2020). Igualdad de oportunidades y de trato. Disponible en <https://bit.ly/3tmPjJU>.

Índice Global de Brecha de Género 2023. En

<https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global>

CEPLAN (2023) Desigualdad de género. Perú.

<https://www.gob.pe/institucion/ceplan/noticias/725313-peru-reduce-desigualdad-de-genero-ubicandose-en-el-puesto-87>

OECD. Publishing. (2017). The Pursuit of Gender Equality-An Uphill Battle. OECD publishing.

Acuña Acevedo, Daniel Andrés y cols. (2017) Propuesta Modelo Certificación Equidad de Género. Pontificia Universidad Católica del Perú. Escuela de Posgrado. Centrum. Lima. Perú.

Díaz Carrillo, Javier Joel, Guevara Gonzales, Roberto, Marzal Alva, Daniel Enrique, Zurita Rojas, Jaer Álvaro (2017) Propuesta de metodología para la certificación de un sistema de gestión de equidad de género en empresas peruanas. Pontificia Universidad Católica del Perú. Escuela de Posgrado. Centrum. Lima. Perú.

Barzola Correa, Ammy Cinthia (2021) Percepción de igualdad de oportunidades de género de los colaboradores hombres y mujeres de una universidad privada. Universidad Continental, Escuela de Posgrado, Maestría en Recursos Humanos y Gestión Organizacional. Huancayo, 2021.

Organization for Economic Co-operation and Development. The pursuit of gender equality, an unphill battle. (Paris: OECD, 2017): 4-5, https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-pursuit-of-gender-equality_9789264281318-en#page4

Sanguinetti, Wilfredo. "El derecho al trabajo y la protección frente al despido en el derecho internacional". El Blog de Wilfredo Sanguinetti. <https://wilfredosanguinetti.wordpress.com/2009/10/03/el-derecho-al-trabajo-y-la-proteccion-frente-al-despido-en-el-derecho-internacional-algunos-materiales/>

- Palomeque López, Manuel Carlos y Álvarez de la Rosa, Manuel. Derecho del Trabajo, 9na. edición. (Madrid: Centro de Estudios Ramón Aceres S.A. 2001), 147-48.
- Rawls, J., (1971). "Teoría de la Justicia". Cuarta reimpresión, México, Fondo de Cultura Económica.
- Ítalo Mórtola (2009) Igualdad y no discriminación en el empleo: el factor sexo, en Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social: libro homenaje a Javier Neves Mujica. (Lima: Grijley, 2009),173.
- Belmira, Noelia (2013) Pautas del Ministerio de Trabajo para eliminar la discriminación en el acceso al empleo, Soluciones Laborales, número 69 (2013): 70.
- Toyama. Jorge y Eliana Caro, "Discriminación en las ofertas de empleo", Diálogo con la Jurisprudencia, número 85 (2005): 22.
- García Morillo, Joaquín (1991) La cláusula general de igualdad. En: Autores varios, Derecho Constitucional. Valencia ,1991),144. En: Francisco Eguiguren. "Principio de igualdad y derecho a la no discriminación". numero° 66. (Lima: Revista Ius Et Veritas).
- Sarzo Tamayo, Víctor Renato (2012) La configuración constitucional del derecho a la remuneración en el ordenamiento jurídico peruano. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.

ANEXOS

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO

Instrucciones:

Emplee un bolígrafo de color oscuro con la intención de escoger la respuesta más idónea en este cuestionario. No existe ningún tipo de respuesta, es simplemente reflejan su punto de vista como especialista en el tema y como profesional en el campo del derecho. Todas las preguntas contendrán 4 alternativas como respuesta, elija la que cree conveniente, solamente elija una alternativa. Si no comprende el espíritu de las preguntas, no dude en consultar a la persona que le entrego el cuestionario y reciba una explicación minuciosa. Marque correctamente con una (x) o un aspa (/) la alternativa que Ud. considere conveniente. Las posibilidades son:

Totalmente de acuerdo	4
De acuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

ITEMS	TD	ED	DA	TA
¿La contratación equitativa basada en razones de género según la modificatoria del reglamento de la Ley N° 30709 es inconstitucional porque al aplicar la discriminación positiva (acciones dirigidas a reducir prácticas de discriminación en contra de colectivos excluidos y marginados) colisiona contra el derecho a la igualdad planteado en nuestra Constitución Política?				
¿Es inconstitucional establecer cuotas de genero para puestos de trabajo porque las cuotas se encuentran prohibidas y la única excepción permitida es la cuota para personas con discapacidad (Artículo 49° de la Ley N° 29973)?				
¿Es inconstitucional promover cuotas con la finalidad de alcanzar composiciones equitativas de género en un puesto porque atenta contra el artículo 2° de la Constitución que, establece que todas las personas tienen derecho a la igualdad ante la ley y que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, etc.?				
¿La Ley N° 26772 (referida a las ofertas de empleo no discriminativas) y que no ha considerado expresamente en su texto la cuota de genero no puede ser regulada mediante un Decreto Supremo (Reglamento de la Ley N° 30709) que regula las cuotas de genero materia no considerada en la Ley 26772?				
¿Al aplicar una medida que permite equilibrar la representación de un género sin importar las aptitudes de los postulantes se estaría discriminando a personas preparadas por no ser del género a equilibrar?				
¿Contratar personal con la única finalidad de cumplir con las cuotas por género sería una medida muy poco eficiente a nivel empresarial?				

Constitucionalidad de la contratación equitativa basada en razones de género en determinados sectores laborales según la modificatoria del Reglamento de la Ley n° 30709.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE S	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿La contratación equitativa basada en razones de género que busca promover en determinados sectores laborales la composición equitativa de hombres y mujeres según la modificatoria del reglamento de la Ley N° 30709 es inconstitucional porque al aplicar la discriminación positiva colisiona contra el derecho a la igualdad planteado en nuestra Constitución Política?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Si la Ley no ha considerado la composición equitativa basada en razones de género como materia regulable, cómo el Legislativo puede intentar regularla mediante un Decreto Supremo cuya finalidad esencial es detallar los alcances de una ley pronunciándose sobre una medida que no ha sido considerada expresamente en la ley? • ¿Es posible regular la composición equitativa de género a través de un reglamento y menos aún si la norma que pretende regularla no hace referencia a ella? • ¿Se puede pretender aplicar una discriminación positiva para aplicar una excepción a la regla al derecho constitucional a la no discriminación si se aplica una medida que permite equilibrar la representación de un género sin importar las aptitudes de los postulantes se estaría discriminando a personas preparadas por no ser del género a equilibrar? • ¿Contratar personal con la única finalidad de cumplir con las cuotas por género es una medida eficiente a nivel empresarial? • ¿Se puede incluir una modificación que regule las cuotas de género en los puestos de trabajo mediante de una disposición complementaria modificatoria de un Decreto Supremo si la Ley no ha considerado este supuesto ya que la Ley N° 26772 no ha señalado que no se consideran discriminatorias determinadas acciones al momento de acceder a un puesto de trabajo? 	<p>Objetivo General Determinar si la contratación equitativa basada en razones de género que busca promover en determinados sectores laborales la composición equitativa de hombres y mujeres según la modificatoria del reglamento de la Ley N° 30709 es inconstitucional porque al aplicar la discriminación positiva colisiona contra el derecho a la igualdad planteado en nuestra Constitución Política-</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esclarecer el punto referido a que si la Ley no ha considerado la composición equitativa basada en razones de género como materia regulable entonces cómo el Legislativo puede intentar regularla mediante un Decreto Supremo cuya finalidad esencial es detallar los alcances de una ley pronunciándose sobre una medida que no ha sido considerada expresamente en la ley. • Aclarar si es posible regular la composición equitativa de género a través de un reglamento y menos aún si la norma que pretende regularla no hace referencia a ella. • Explicar cómo se puede pretender intentar aplicar la discriminación positiva para plantear una excepción a la regla al derecho constitucional a la no discriminación si se aplica una medida que permite equilibrar la representación de un género sin importar las aptitudes de los postulantes. • Determinar si contratar personal con la única finalidad de cumplir con las cuotas por género es una medida eficiente a nivel empresarial. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hipótesis General • La contratación equitativa basada en razones de género que busca promover en determinados sectores laborales la composición equitativa de hombres y mujeres según la modificatoria del reglamento de la Ley N° 30709 es inconstitucional porque al aplicar la discriminación positiva colisiona contra el derecho a la igualdad planteado en nuestra Constitución Política. • Hipótesis Específicas • Se considera inconstitucional establecer cuotas de género para puestos de trabajo porque las cuotas se encuentran prohibidas y la única excepción permitida es la cuota para personas con discapacidad (Artículo 49º de la Ley N° 29973). • Se considera inconstitucional promover cuotas con la finalidad de alcanzar composiciones equitativas de género en un puesto porque atenta contra el artículo 2º de la Constitución que, establece que todas las personas tienen derecho a la igualdad ante la ley y que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, etc. • La Ley N° 26772 (referida a las ofertas de empleo no discriminatorias) y que no ha considerado expresamente en su texto la cuota de género no puede ser regulada mediante un Decreto Supremo (Reglamento de la Ley N° 30709) que regula el asunto de las cuotas de género materia no considerada en la Ley 26772. • Aplicar una medida que permite equilibrar la representación de un género sin importar las aptitudes de los postulantes sería discriminatoria porque se estaría postergando a personas preparadas solo por no ser del género a equilibrar • Contratar personal con la única finalidad de cumplir con las cuotas por género sería una medida muy poco eficiente a nivel empresarial. 	<p>Variable 1: Contratación laboral equitativa basada en razones de género.</p> <p>Variable 2: Constitucionalidad</p> <p>Contratación laboral equitativa basada en razones de género: Es propender por la prevención y eliminación de discriminaciones contra las mujeres en el ámbito laboral, de manera concreta en las diferentes formas de vinculación laboral y en la base salarial.</p> <p>Constitucionalidad de una norma: Se refiere a la conformidad o compatibilidad de una ley, norma o acto con respecto a la Constitución que rige al Estado.</p>	<p>Tipo de investigación: Descriptiva</p> <p>Nivel de investigación: Explicativa</p> <p>Enfoque: Mixto</p> <p>Corte: Transversal</p> <p>Método: Exégesis Dogmático</p> <p>Análisis: Histórico Crítico.</p> <p>Estadístico: Razón Chi Cuadrado.</p> <p>Procesador: SPSS 25.</p>

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

ANEXO 03

Validez del Instrumento que evalúa la Contratación Preferente

Jueces: 8

Acuerdos: 8

JUECES	ACUERDOS	INDICE DE ACUERDO	PRIEBA BINOMIAL	COEFICIENTE DE VALIDEZ DE AIKEN	p
8	8	1.00	0.004	1.00	.004

La prueba es válida.

ANEXO 04

Confiabilidad del Instrumento que evalúa el Principio de Inmediación Notarial

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	10	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	5

El Instrumento que evalúa la Contratación Preferente es altamente confiable.