

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA DE DERECHO



**LA IMPLEMENTACIÓN DE CUADROS DE CATEGORÍAS Y
FUNCIONES EN LAS MICROEMPRESAS DE SERVICIOS DEL
DISTRITO DE CHICLAYO COMO EXIGENCIA DE LA LEY N°
30709, LEY QUE PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN
REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES**

TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE

ABOGADO

AUTOR

NICOLE ALMENDRA CERVERA JULCA

ASESOR

JAVIER HILDEBRANDO ESPINOZA ESCOBAR

<https://orcid.org/0000-0002-9906-0526>

Chiclayo, 2020

**LA IMPLEMENTACIÓN DE CUADROS DE CATEGORÍAS
Y FUNCIONES EN LAS MICROEMPRESAS DE SERVICIOS
DEL DISTRITO DE CHICLAYO COMO EXIGENCIA DE LA
LEY N° 30709, LEY QUE PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN
REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES**

PRESENTADA POR:

NICOLE ALMENDRA CERVERA JULCA

A la Facultad de Derecho de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

ABOGADO

APROBADA POR:

Erika Janet Valdivieso López

PRESIDENTE

Katherinee del Pilar Alvarado
Tapia

SECRETARIO

Javier Hildebrando Espinoza
Escobar

VOCAL

DEDICATORIA

A mi madre, María, quien con su ejemplo me enseña todos los días a ser una mujer fuerte e independiente.

A mi hermana mayor, Ana Paula, que gracias a su apoyo he podido cursar mi etapa universitaria y con su ejemplo me enseña todos los días a buscar la perfección en lo que hago y a hacer frente a los obstáculos.

A mi hermana mayor, Mishel, quien siempre ha confiado en mí, brindándome su amor, compañía y consejo, enseñándome a ver la belleza en las cosas.

A mi padre, Miguel, de quien herede mi carácter e ímpetu, y, sobre todo, me enseñó a valorar lo que tengo.

Les dedico la presente tesis, por ser las personas más importantes de mi vida y mi inspiración para ser la mejor versión de mí día a día.

AGRADECIMIENTOS

A mi madre María, a mi padre Miguel y a mis hermanas Ana Paula y Mishel por todo su amor, enseñanzas, confianza y apoyo en cada etapa de mi vida.

A mi asesor, Javier Hildebrando Espinoza Escobar, por brindarme su apoyo, tiempo, dedicación y enseñanzas durante la elaboración de esta investigación.

A las profesoras Katherine Alvarado Tapia, por su aprecio y su guía durante la carrera y a Andrea Oliva, por su disposición, ayuda y aportes en la presente investigación.

A mis guías y maestros en el desempeño práctico de mi carrera: A Ever de la Cruz, por ser el primero en confiar en mí y a quien guardo profunda estima por todas sus enseñanzas y, sobre todo, su amistad. A Juan Carlos Romero, por valorar y confiar en mis habilidades. A Rodolfo Pacheco, por su confianza, enseñanzas y desafíos que me llevó a afrontar. A Daniel Montes, quien con su confianza, apoyo y constante recordatorio ha colaborado a la culminación de la presente investigación, además por ser un excelente profesor, líder y amigo.

Y, como diría Barney Stinson: Nada es legendario si tus amigos no están ahí para verlo. Agradezco a mis amigos por acompañarme y apoyarme en cada paso importante de mi vida, en especial a: Mi mejor amiga, Alexandra Delgado, por todos los años de amistad, las palabras de ánimo, llamadas de atención, preocupación y su presencia en cada etapa de mi vida, porque a pesar de todo siempre estás; mi mejor amigo, Nicolás García, por aguantarme y por ser un amigo fiel, amoroso e incondicional; Alejandra Miranda, por acompañarme y aconsejarme casi toda una vida; Arantza Garbich, por haber llegado a la oficina y a mi vida; Bertha Delgado y Patricia Díaz, por ser mis amigas y mis hermanas; Alondra Dávila, por creer siempre en mí y hacérmelo saber; Fanny Sánchez, por sermonearme desde primer ciclo hasta acabar la tesis; Mauricio Benavides y Marcelo Pretel, por cuidar y apoyarme en mis locas ideas; y, Claudia Andrea Saavedra, por haber llegado, levantado la mano y quedarse.

Por último, lo mejor para el final, agradecerme a mí por ser yo.

RESUMEN

A lo largo de la presente investigación se realiza un análisis crítico respecto del régimen especial de las microempresas y de la Ley N° 30709 y su reglamento, especialmente sobre la exigencia de la implementación de cuadro de categorías y funciones. Asimismo, a través de la aplicación y análisis de encuestas a los representantes de las microempresas de servicios del distrito de Chiclayo se demuestra que las microempresas presentan problemas para la implementación de cuadro de categorías y funciones, principalmente derivados del desconocimiento de la Ley N° 30709 y la falta de capacitación recibida por parte de la Autoridad de Trabajo. Frente a esto, se presentan propuestas para lograr la implementación de los mencionados cuadros, tales como ampliar el plazo para la orientación y asesoría a microempresas, desarrollar capacitaciones y talleres respecto a la Ley N° 30709 y los cuadros de categorías y funciones, entre otras medidas.

PALABRAS CLAVE: Microempresas, Ley N° 30709, discriminación remunerativa, igualdad remunerativa, cuadro de categoría y funciones.

ABSTRACT

Throughout the present investigation, a critical analysis will be carried out regarding the special regime for micro-enterprises and Law N° 30709 and its regulations, especially regarding the requirement to implement a categories and functions table. Likewise, through the application and analysis of surveys to the representatives of the microenterprises of services in the Chiclayo district, it is shown that the microenterprises present problems for the implementation of the table of categories and functions, mainly derived from the lack of knowledge of Law No. 30709 and the lack of training received by the Labor Authority. Against this, proposals are presented to achieve the implementation of the aforementioned tables, such as extending the term for orientation and advice to micro-enterprises, training and workshops should be held regarding Law No. 30709 and the categories and functions tables, and among others measurements.

KEYWORDS: Microenterprises, Law N° 30709, remunerative discrimination, remunerative equality, category and functions table.

ÍNDICE

DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTOS.....	IV
RESUMEN	V
ABSTRACT.....	VI
INTRODUCCIÓN	XV
CAPÍTULO I: EL TRATAMIENTO LEGAL DE LAS MICROEMPRESAS EN EL PERÚ	19
1.1. Generalidades	19
1.1.1. Noción de Microempresa	19
1.1.2. Características	20
1.1.3. Acogimiento, exclusiones y pérdida del Régimen Especial de las microempresas	23
1.1.4. Importancia de las microempresas en el Perú	24
1.1.5. Problemas persistentes en el desarrollo de la microempresa	26
1.2. Análisis del desarrollo normativo de las microempresas	28
1.2.1. Antecedentes legislativos.....	28
1.2.2. Análisis crítico del desarrollo del régimen jurídico especial de las microempresas con atención a Ley N° 28015, el Decreto Legislativo N° 1086 y la Ley N° 30056.	29
1.2.2.1. Desarrollo del Régimen Especial de las microempresas	29
1.2.2.2. Validez del Régimen Especial de las microempresas	32
1.2.2.3. Crítica al Régimen Especial de las microempresas.....	37
1.2.3. Análisis del tratamiento de los derechos laborales en las microempresas.	40
CAPÍTULO II: EL PRINCIPIO DE IGUALDAD REMUNERATIVA Y LA LEY N° 30709, “LEY QUE PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES”	46
2.1. Análisis del Principio de Igualdad Remunerativa	46
2.1.1. El derecho a la remuneración, tratamiento en los Convenios Internacionales y en la Constitución peruana	46
2.1.2. El Principio de Igualdad Remunerativa	48
2.1.2.1. Remuneración igual por trabajo igual	50
2.1.2.2. Remuneración igual por trabajo de igual valor	51
2.2. Análisis de la situación de la mujer en el mercado laboral.....	54
2.2.1. Análisis del marco normativo nacional sobre la inserción de la mujer en el mercado laboral.	57

2.2.2. Situación de la mujer en el mercado laboral peruano	60
2.3. Análisis de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, y su reglamento	68
2.3.1. Finalidad de la Ley N° 30709	68
2.3.2. Marco Normativo para el cumplimiento de la Ley N° 30709	70
2.3.3. Análisis de las exigencias contempladas por la Ley N° 30709	72
2.3.4. Sobre los cuadros de categorías y funciones y su implementación	78
2.3.5. Orientación, asesoría y fiscalización de las obligaciones contenidas en la Ley N° 30709.....	82
2.3.6. Aplicación de la Ley N° 30709 en las microempresas	89
CAPÍTULO III: PROPUESTAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE CUADRO DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES COMO EXIGENCIA DE LA LEY N° 30709 EN LAS MICROEMPRESAS DE SERVICIOS DEL DISTRITO DE CHICLAYO.....	92
3.1. Análisis de la realidad actual en materia laboral de las microempresas del distrito de Chiclayo.....	92
3.2. Análisis sobre la implementación de los cuadros de categorías y funciones en las microempresas de servicio del distrito de Chiclayo.	98
3.2.1. Análisis de la Implementación de los cuadros de categorías y funciones en las microempresas de servicio del distrito de Chiclayo, estudio desde las microempresas	98
3.2.2. Análisis de la implementación de los cuadros de categorías y funciones en las microempresas del distrito de Chiclayo, opinión desde la Administración de Trabajo.....	131
3.3. Propuestas para facilitar la implementación de los cuadros de categorías y funciones en las microempresas del distrito de Chiclayo.....	132
CONCLUSIONES	136
BIBLIOGRAFÍA	140
ANEXOS	145

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO 1: Período de vigencia de régimen laboral de las MYPE.....	31
CUADRO 2: Población ocupada en empleo informal, según tamaño de empresa, 2008, 2016, 2017	38
CUADRO 3: Comparativo del régimen laboral general y régimen especial de las microempresas.....	42
CUADRO 4: Población ocupada, según sexo, 2007, 2016, 2017	61
CUADRO 5: Cantidad de microempresas según números de trabajadores	94
CUADRO 6: Remuneración mensual promedio de trabajadores del sector privado y régimen de la microempresa	95
CUADRO 7: Microempresas del distrito de Chiclayo con 4 a más trabajadores de ambos sexos, estado “HABIDAS” y “ACTIVAS”	100
CUADRO 8: ¿Conoce el contenido de la Ley N° 30709 “Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres”?	102
CUADRO 9: ¿Sabe qué es brecha salarial?	103
CUADRO 10: ¿Puede distinguir los conceptos discriminación y diferenciación?	104
CUADRO 11: ¿Sabe qué es discriminación remunerativa?.....	105
CUADRO 12: ¿Conoce el contenido del principio de igualdad remunerativa por trabajo de igual valor?	106
CUADRO 13: ¿Sabe qué es política salarial?	107
CUADRO 14: ¿Sabe a qué se refieren los criterios objetivos para ascenso remunerativo?	108
CUADRO 15: ¿Conoce la implicancia de la compatibilidad de la vida personal, familiar y laboral?	109
CUADRO 16: ¿Sabe qué es un cuadro de categorías y funciones?.....	110
CUADRO 17: ¿Conoce la utilidad de un cuadro de categorías y funciones?	111
CUADRO 18: ¿Están definidas las categorías laborales dentro de su empresa?	113
CUADRO 19: ¿Están determinados los puestos y funciones dentro de su empresa?	114

CUADRO 20: ¿Puede diferenciar objetivamente los puestos de carácter masculino y los puestos de carácter femenino?	115
CUADRO 21: ¿Sabe cómo valorizar los puestos de trabajo dentro de su empresa?	116
CUADRO 22: ¿Cuenta con un cuadro de categorías y funciones en su empresa?	117
CUADRO 23: ¿Ha recibido capacitación para implementar un cuadro de categorías y funciones?	118
CUADRO 24: ¿Conoce el contenido de la guía de igualdad salarial para la implementación de cuadros de categorías y funciones?	119
CUADRO 25: ¿Está usted de acuerdo con que se exija a las microempresas con trabajadores la implementación de cuadros de categorías y funciones?	122
CUADRO 26: Distribución de microempresarios que si están de acuerdo con que se exija a las microempresas con trabajadores la implementación de cuadros de categorías y funciones.....	123
CUADRO 27: Distribución de microempresarios que no están de acuerdo con que se exija a las microempresas con trabajadores la implementación de cuadros de categorías y funciones.....	124
CUADRO 28: ¿Qué dificultades tiene para la implementación de los cuadros de categorías y funciones?.....	126
CUADRO 29: ¿Cuál cree que es el mecanismo más idóneo para ayudarle a la implementación de cuadro de categorías y funciones?	128

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1: Línea de tiempo, Régimen Mype.....	31
FIGURA 2: Población Económicamente Activa en el Perú, según sexo	62
FIGURA 3: Brecha salarial entre hombres y mujeres en el Perú.....	63
FIGURA 4: Salario mínimo en el Perú, según sexo	63
FIGURA 5: Brecha salarial entre trabajadora soltera y madre trabajadora	64
FIGURA 6: Prevalencia de hombres y mujeres en el trabajo.....	65
FIGURA 7: Presencia de la mujer en sectores con mayor remuneración	66
FIGURA 8: Mujeres y hombres en cargos directivos y gerenciales según sector	67
FIGURA 9: Proceso para determinación de puestos de trabajo	79
FIGURA 10: Cronograma de fiscalización en materia de discriminación remunerativa	88
FIGURA 11: Microempresas de la Región Lambayeque – a nivel distrital.....	93
FIGURA 12: Porcentaje de trabajadores de microempresas del distrito de Chiclayo, según sexo	94
FIGURA 13: Fiscalizaciones a microempresas a nivel regional y nivel distrital (Chiclayo)	96
FIGURA 14: Microempresas con 4 a más trabajadores	99
FIGURA 15: Microempresas con trabajadores de cada sexo	100
FIGURA 16: Determinación de tamaño de muestra a encuestar	101
FIGURA 17: ¿Conoce el contenido de la Ley N° 30709, “Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres”?	103
FIGURA 18: ¿Sabe qué es brecha salarial?	104
FIGURA 19: ¿Puede distinguir los conceptos discriminación y diferenciación? .	105
FIGURA 20: ¿Sabe qué es discriminación remunerativa?.....	106
FIGURA 21: ¿Conoce el contenido del principio de igualdad remunerativa de igual valor?.....	107
FIGURA 22: ¿Sabe qué es política salarial?.....	108
FIGURA 23: ¿Sabe a qué se refieren con criterios objetivos para ascenso remunerativo?	109

FIGURA 24: ¿Conoce la implicancia de la compatibilidad entre la vida personal, familiar y laboral?	110
FIGURA 25: ¿Sabe qué es un cuadro de categorías y funciones?.....	111
FIGURA 26: ¿Conoce la utilidad de un cuadro de categorías y funciones?	112
FIGURA 27: ¿Están definidas las categorías laborales dentro de su empresa?	114
FIGURA 28: ¿Están determinados los puestos y funciones dentro de su empresa?	115
FIGURA 29: ¿Puede diferenciar objetivamente los puestos de carácter masculinos y los puestos de carácter femenino?	116
FIGURA 30: ¿Sabe cómo valorizar los puestos de trabajo dentro de su empresa?	117
FIGURA 31: ¿Cuenta con un cuadro de categorías y funciones en su empresa?	118
FIGURA 32: ¿Ha recibido capacitación para implementar un cuadro de categorías y funciones?	119
FIGURA 33: ¿Conoce el contenido de la guía de igualdad salarial para la implementación de cuadros de categorías y funciones?	120
FIGURA 34: ¿Está usted de acuerdo con que se exija a las microempresas con trabajadores la implementación de cuadros de categorías y funciones?	122
FIGURA 35: Distribución de microempresarios que si están de acuerdo con que se exija a las microempresas con trabajadores la implementación de cuadros de categorías y funciones.....	124
FIGURA 36: Distribución de microempresarios que no están de acuerdo con que se exija a las microempresas con trabajadores la implementación de cuadros de categorías y funciones.....	126
FIGURA 37: ¿Qué dificultades tiene para la implementación de los cuadros de categorías y funciones?.....	128
FIGURA 38: ¿Cuál cree que es el mecanismo más idóneo para ayudarle a la implementación de cuadro de categorías y funciones?.....	130

TABLA DE ABREVIATURAS

CTS	Compensación por Tiempo de Servicios
ENAHO	Encuesta Nacional de Hogares
GRTPE	Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
INPA	Intendencia Nacional de Prevención y Asesoría
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
MYPE	Microempresas y Pequeñas empresas
OCDE	Organización para la cooperación y el Desarrollo Económicos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas

PBI	Producto Bruto Interno
REMYPE	Registro de la Micro y Pequeña Empresa
SUNAFIL	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
UIT	Unidad Impositiva Tributaria

INTRODUCCIÓN

A lo largo de los años se ha venido dando el avance, reconocimiento y progreso en materia de derechos de la mujer. Un campo en el que se han ido desarrollando con más frecuencia convenios internacionales y legislación nacional es en el tratamiento de los derechos laborales de la mujer, ya sea en mención del principio-derecho de igualdad de trato y oportunidades, los derechos de la madre trabajadora, derechos remunerativos, etc. Sin embargo, a pesar de los grandes avances y regulación normativa con la que se cuenta, tanto en la esfera nacional como internacional, la mujer trabajadora aún viene enfrentando un ambiente estereotipado y conflictivo en material laboral. Uno de los grandes retos que se enfrenta en esta rama del derecho es lograr la inserción de la mujer en el mercado laboral alcanzando la conciliación de la vida laboral y privada, la disminución de la brecha salarial y el desarrollo de la mujer en puestos de mayor jerarquía.

Respecto a la brecha salarial, se evidencia que esta es mayormente provocada por la discriminación remunerativa de la cual son víctimas las mujeres frente a sus pares masculinos. Diversos instrumentos internacionales tales como el Convenio N° 100 y el Convenio N° 111 de la OIT han tratado este problema. El primero de ellos de manera más específica a través del principio de igualdad remunerativa por igual trabajo y el segundo de manera general a través del principio de igualdad y no discriminación en materia de empleo y ocupación. Asimismo, en 1995 con la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer realizada en Beijing, los participantes y

miembros se comprometieron a la incorporación de políticas desde la perspectiva de género.

A partir de este marco normativo internacional, el Perú ha venido desarrollando políticas, normas e instrumentos en materia laboral con perspectiva de género; sin embargo, es recién el 7 de diciembre de 2017 que, con la publicación de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, se emite una norma la cual expresamente prohíbe la discriminación remunerativa por razón de sexo. A través de esta medida, el legislador sienta como base el principio de igualdad remunerativa por igual trabajo de una manera explícita. De esta forma, la Ley N° 30709 impone a los empleadores del sector privado la adecuación de su política salarial de acuerdo a criterios objetivos y no discriminatorios, exigiendo estos se vean reflejados y contenidos en cuadros de categorías y funciones.

La implementación de cuadros de categorías y funciones es la exigencia principal que contiene la mencionada norma. A través de ella, se busca descartar que dentro de la política salarial y el sistema remunerativo de la empresa existan criterios subjetivos, no razonables o inmotivados en desmedro de la mujer, y por extensión a trabajadores que ocupen o realicen las mismas funciones o labores de igual valor. Para esto, el Reglamento de la Ley N° 30709, publicado el 8 de marzo de 2019, desarrolla lo enunciado en dicha ley, exigiendo que los cuadros de categorías y funciones cumplan con ciertos requisitos mínimos para asegurar la finalidad de la Ley. Entre otras medidas, señala en su artículo 3° que la mencionada imposición se extienden a todas las empresas del sector privado, incluidas las micro y pequeñas empresas.

Como sabemos, las microempresas son un tipo de empresas pertenecientes al sector privado cuyo nivel de producción y organización es menor comparado con las medianas y grandes empresas; sin embargo, estas representan una de las principales fuentes de trabajo e ingresos del país. A fin de lograr el fomento, desarrollo y permanencia de las microempresas en el mercado se creó un Régimen Especial para este tipo de empresas que establece medidas de carácter administrativo, financiero, tributario y laboral especiales. No obstante, a pesar de gozar de ciertos beneficios, no se han logrado consolidar y desarrollar como se hubiera esperado, siendo que la mayoría de microempresas en el Perú son

informales, por ende, no cumplen con las exigencias legales mínimas y mantienen a sus trabajadores en estado de subempleo.

En ese sentido, la imposición de obligaciones a las microempresas muchas veces puede resultar como un factor disuasivo para la formalización de las mismas. Al ser este sector muy amplio, de preminencia informal y, en general, presentar varios problemas en su organización y desarrollo, es que la presente investigación se basará específicamente en las microempresas del sector de servicios del distrito de Chiclayo.

Por consiguiente, expuesta la situación problemática, nacen la siguiente pregunta ¿Cuáles serían las medidas idóneas para la implementación de los cuadros de categorías y funciones exigidos por la Ley N° 30709 en las microempresas de servicios en el distrito de Chiclayo?

De acuerdo al problema formulado, se ha planteado como objetivo general: Establecer las medidas idóneas para facilitar la implementación de los cuadros de categorías y funciones exigidos por la Ley N° 30709 en las microempresas de servicio del distrito de Chiclayo. Y como objetivos específicos los siguientes: (i) Analizar el régimen laboral especial de las microempresas en el Perú, (ii) analizar el principio de igualdad remunerativa y las exigencias impuestas por la Ley N° 30709, (iii) formular propuesta para facilitar el cumplimiento de la implementación de cuadros de categorías y funciones como exigencia de la Ley N° 30709 en las microempresas de servicios del distrito de Chiclayo.

La presente investigación, según el objetivo que se persigue, es aplicada debido a que busca establecer medidas para facilitar la implementación de cuadros de categorías y funciones en las microempresas de servicios del distrito de Chiclayo; además, por los datos empleados, la investigación es mixta pues analiza cualitativa y cuantitativamente la realidad de las microempresas frente a las exigencia de la Ley N° 30709. Por último, según su diseño es descriptiva, analítica, causal-explicativa porque busca describir, analizar, interpretar la situación de las microempresas frente a la implementación del cuadro de categorías y funciones como exigencia de la Ley N° 30709, a fin de llegar a conclusiones y recomendaciones que sirvan para dar solución al problema planteado.

La presente investigación tiene como hipótesis la siguiente: Si la Ley N° 30709 exige la implementación de cuadro de categorías y funciones a microempresas, a fin de establecer un estándar objetivo para evitar la discriminación remunerativa entre varones y mujeres que realizan las mismas o similares labores o labores de igual valor en un centro de trabajo, entonces, se deben establecer medidas necesarias, entre ellas un período razonable de orientación, asesoría y capacitaciones a los microempresarios, para que permitan su eficaz aplicación.

La presente investigación se encuentra subdividida en tres capítulos. El primer capítulo denominado “El tratamiento legal de las microempresas en el Perú” en el cual se presentará un análisis del marco legal del régimen especial de la microempresas, así como su importancia en el Perú y los principales problemas que este tipo de empresas enfrenta. Siendo así, la finalidad de este capítulo es poder presentar y ubicar al lector en la realidad y marco normativo de las microempresas en el Perú.

El segundo capítulo denominado “El principio de igualdad remunerativa en la Ley N° 30709, ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres” explicará el principio de igualdad remunerativa por igual trabajo, así como un análisis de la Ley N° 30709, su contenido y exigencias. Este capítulo tiene como finalidad analizar la Ley N° 30709.

Por último, el tercer capítulo “Propuestas para la implementación del cuadro de categorías y funciones exigido por la Ley N° 30709 en las microempresas de servicio del distrito de Chiclayo” presentará un análisis de la situación actual de las microempresas en el distrito de Chiclayo, así como los resultados de la aplicación de la encuesta a las microempresas de servicio del distrito de Chiclayo sobre la Ley N° 30709 y la implementación de cuadros de categorías y funciones, para finalmente formular las propuestas para facilitar la implementación de los cuadros de categorías y funciones exigidas por la Ley N° 30709. Este capítulo tiene como finalidad abordar la propuesta de medidas para facilitar la implementación de los mencionados cuadros a raíz del análisis de los resultados recopilados de la aplicación de encuestas en las microempresas de servicios del distrito de Chiclayo.

CAPÍTULO I

EL TRATAMIENTO LEGAL DE LAS MICROEMPRESAS EN EL PERÚ

En el presente capítulo se tratará acerca de las generalidades de las microempresas, tales como noción, características, importancia y problemas principales que afrontan. Así también se explicará el marco normativo de las microempresas del Perú, se expondrán sus antecedentes legislativos y a su vez un análisis crítico del régimen especial actual de la microempresa en Perú y el tratamiento de los derechos laborales en dicho régimen.

1.1. Generalidades

1.1.1. Noción de Microempresa

Se denomina Microempresa a la unidad empresarial caracterizada por ser una empresa pequeña en cuanto a cantidad de trabajadores, de producción y ventas, en comparación de medianas y grandes empresas. Generalmente, están constituidas por personas o familias emprendedoras que buscan iniciar un negocio propio. En palabras de Lizárraga (2016):

Las micro y pequeñas empresas nacen de la capacidad innovadora, del empuje y de la tenacidad de las personas para insertarse en la economía de un Estado. Esto sucede como respuesta a un desplazamiento producido por las políticas económicas adoptadas por un país debido a las grandes crisis

empresariales, lo cual lleva a las personas a buscar una forma adecuada de subsistir y, sobre todo, de satisfacer sus necesidades primordiales. (p. 77)

Teniendo en cuenta lo anterior, resulta acertado señalar que las microempresas constituyen un constante y creciente sector en la economía, sobre todo de países en desarrollo. Asimismo, éstas nacen de la necesidad de las personas de crear su propia fuente de trabajo, con la cual puedan subsistir o desarrollarse, crecer y mejorar su calidad de vida por su propio impulso y emprendimiento.

En el Perú, a través del artículo 2° de la Ley N° 28015 promulgada el 03 de julio de 2003, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, se define a la Micro y Pequeña empresa como "(...) la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios".

1.1.2. Características

Para caracterizar a las microempresas se pueden utilizar tres criterios, el número de trabajadores dependientes, el volumen de facturación y cuantía de activos (Pasco y Neves, 2009). La OIT (2004) señala sobre estos tres criterios cuantitativos lo siguiente:

(...) El número de trabajadores o asalariados es el criterio de clasificación más sencillo. Se parte del supuesto de que las empresas que reúnen el mismo número de trabajadores presentan características similares y, por tanto, pueden beneficiarse de los mismos programas de ayuda e incentivos. El criterio basado en el valor de los activos fijos es menos fácil de manejar, ya que las empresas pueden no tener una idea exacta de sus activos fijos, o no desea divulgar ese tipo de información. El volumen de negocios de cada empresa puede resultar más indicativo en los sectores de comercio y de los servicios en los que el valor de los activos fijos no será acaso tan pertinente como el sector manufacturero. (p. 104)

Además, la OIT (2004) señala que la dimensión de una empresa también puede determinarse sobre la base de criterios cualitativos.

En el Perú, inicialmente se tomaban en cuenta el reducido número de trabajadores y el valor de sus ventas anuales. No obstante, con la Ley N° 30056, Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial, promulgada el 02 de julio de 2013, las microempresas en el Perú se empezaron a caracterizar solo por el monto de ventas anuales.

En ese sentido, el artículo 11° de la Ley N° 30056 modifica, entre otros artículos, al artículo 5° del Decreto Supremo 007-2008-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley MYPE, promulgada el 30 de septiembre de 2008, que establecía como criterio de clasificación para las microempresas contar con 1 a 10 trabajadores como máximo y tener ventas anuales de hasta 150 UIT, para pasar a establecer la pauta de que las empresas se clasifican dentro de este conjunto únicamente por el valor de ventas anuales de hasta 150 UIT que al año 2020 vendría a representar un valor de S/ 645,000.00 (Seiscientos cuarenta y cinco mil y 00/100 Soles). Además, establece que el incremento en el monto máximo de ventas anuales podrá ser determinado por Decreto Supremo refrendado por el ministro de Economía y Finanzas y el ministerio de la Producción cada dos (2) años.

El Tribunal Constitucional, se ha manifestado sobre lo mencionado, mediante Sentencia que recae sobre el Expediente N° 00021-2014-PI/TC, caso Régimen Laboral de las MYPE, emitida el 13 de marzo de 2020, y en su fundamento 61 señala que:

(...) la definición de lo que es una micro empresa (y sus diferencias con la pequeña y mediana empresa) es *competencia del legislador* a partir de los criterios cuantitativos o cualitativos (y las combinaciones) que considere pertinentes. No obstante, ello no quiere decir que existan criterios o indicadores que permitan una mejor distinción, en comparación con otros. Y es que, como lo ha señalado la Comisión de Comunidades Europeas: i) si bien no debe ser el único criterio utilizado para distinguir entre una micro, pequeña y mediana empresa, *el número de trabajadores asalariados* si constituye un elemento obligatorio; y ii) el criterio referido al *volumen de negocio o de ventas es muy variable*, y depende del concreto sector en el que la empresa esté realizando actividades. (p. 21)

En ese sentido, en la citada sentencia, el Tribunal Constitucional exhorta al Congreso de la República a que dentro de sus atribuciones modifique el artículo 5º del Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, estableciendo la característica de número de trabajadores como criterio obligatorio para diferenciar a la microempresa.

Por otro lado, el citado Texto Único Ordenado, señala que lo dispuesto en su artículo 5º será aplicable para las nuevas microempresas que se registren como tal a partir del 3 de julio del 2013, esto según la Tercera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30056 que señala: “Las empresas constituidas antes de la entrada en vigencia de la presente Ley se rigen por los requisitos de acogimiento al régimen de las micro y pequeñas empresas regulados en el Decreto Legislativo N° 1086”. Lo que quiere decir que todas aquellas empresas constituidas como microempresas desde el 1 de octubre del 2008 hasta el 2 de julio del 2013, bajo la Ley N° 1086, Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley MYPE, promulgada el 28 de junio de 2008, continuarán rigiéndose por el criterio de clasificación según número de trabajadores y valor de ventas anuales.

En ese sentido, coexisten micro y pequeñas empresas dentro del mismo régimen laboral con número de trabajadores distinto, asignando un trato distinto a unidades productivas que se desempeñan en el mismo rubro de mercado, tal como señala el Tribunal Constitucional en el fundamento 68 de la Sentencia citada en párrafos anteriores.

Por otro lado, es importante señalar que la legislación de las micro y pequeñas empresas establece que este régimen no solo es aplicable a las empresas que cumplan con las características antes referidas, sino que también se extiende a la Junta de Propietarios constituidas de acuerdo a lo establecido por la Ley N° 27157, Ley de Regularización de Edificaciones, del procedimiento para la Declaratoria de Fábrica y del Régimen de Unidades Inmobiliarias y el Decreto Supremo N° 035-2006-VIVIENDA; la Asociación o Agrupación de Inquilinos, conformada por los arrendatarios de las edificaciones en régimen de propiedad horizontal o condominio; y, la Asociación o Agrupación de vecinos, constituida por los

propietarios o arrendatarios de inmuebles colindantes. Esta extensión del régimen podrá hacerse en razón a los trabajadores que les prestan servicios en común vigilancia, limpieza, reparación, mantenimiento y similares.

1.1.3. Acogimiento, exclusiones y pérdida del Régimen Especial de las microempresas.

Para acceder a los beneficios que otorga el Régimen Especial de la microempresa, se deberá tener el Certificado de Inscripción o de Reinscripción vigente en el REMYPE (Registro de la micro y pequeña empresa), siendo necesario realizar el trámite que se encuentra en la página web de inicio del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en adelante MTPE. Una vez registrada en el REMYPE, se accede a los beneficios laborales, tributarios y financieros del régimen.

La microempresa puede perder dicha condición en caso de que en el plazo de dos años consecutivos superen el nivel de ventas establecido como requisito para constituirse como tal, es decir, exceder el 150 UIT de ventas anuales. Sin embargo, aun cuando se cumpla el supuesto referido para la pérdida del régimen especial, esto no se hará efectivo de manera inmediata, sino que se le otorga a la microempresa un período de gracia equivalente a un año calendario adicional, luego del cual pasará definitivamente al régimen laboral que le corresponda.

Por otro lado, no pueden acceder a los beneficios establecidos en el Régimen Especial de la microempresa, aquellas empresas que, aun cuando cumplen con los requisitos, además:

- a) Conformen un grupo económico que en conjunto no reúnan tales características, entiéndase al grupo económico como el conjunto de empresas que estén sujetas al control de una misma persona natural o jurídica o del mismo conjunto de estas, ya sea por control directo o indirecto.
- b) Aquellas que tengan vinculación económica con otras empresas o grupos económicos nacionales o extranjeros que no cumplan con las características de microempresa.
- c) Aquellas que falseen información.

- d) Aquellas que dividan sus unidades empresariales.
- e) Y aquellas empresas que se dediquen al rubro de bares, discotecas, juegos de azar y afines.

Todo lo expuesto en el presente apartado se encuentra regulado y establecido en el Decreto Supremo 013-2013-PRODUCE, que integra lo dispuesto en la Ley N° 28015 y el Decreto Legislativo N° 1086, entre otros, los cuales se desarrollarán más adelante.

1.1.4. Importancia de las microempresas en el Perú

En el año 1970, en un período de crisis y endeudamiento externo, las Microempresas se convirtieron en una tendencia favorable de fomento de la actividad privada, gracias a sus características y la facilidad con que generaban trabajo y riqueza (Herrera, 2011). Desde entonces su crecimiento ha sido constante llegando a convertirse en una de las fuentes más importantes de ingresos del país.

La Sociedad de Comercio Exterior (2017) indica que en el Perú, hasta octubre del año 2017, el 96,5% de las empresas que existían pertenecían al sector de Micro y pequeñas empresas, lo que quiere decir que 9 de cada 10 empresas eran micro y pequeñas empresas. Según la misma fuente, estas empresas aportaban un 20,6 % del PBI local.

Las micro y pequeñas empresas se encuentran presentes en prácticamente todos los sectores económicos del país teniendo, sobre todo, participación en los sectores no primarios, permitiendo una mayor cantidad de mano de obra y aumento del valor agregado de su producción. Se encuentran presentes en los sectores de comercio y servicios por la facilidad de entrada y salida de los mismos. Cabe resaltar que a pesar de la poca participación de las micro y pequeñas empresas en el mercado externo, su presencia ha ido aumentando. La ventaja de este tipo de empresas es que se adaptan fácilmente a las necesidades del mercado y dan una respuesta rápida a los cambios que se presentan en el entorno productivo (Mares, 2013).

Resulta innegable la gran relevancia y la inmensa mayoría que representa este tipo de empresas en el Perú, constituyéndose en soporte económico en tiempos de

crisis. En ese sentido, las microempresas son una gran fuente de ahorro, de producción de riquezas y satisfacción de necesidades en nuestro país.

Se debe reconocer la gran fuente de trabajo que constituyen las microempresas en el Perú. “Es verdad incontestable, en efecto, que las empresas más pequeñas procrean, en relación con los medios invertidos en su puesta en marcha, más puestos de trabajo que la gran empresa (...)” (Pasco y Neves, 2009, p. 92). En términos porcentuales se estaría hablando de aproximadamente un 88% de puestos de trabajo en el sector empresarial existen gracias a las Micro y pequeñas empresas; esto significa 7.2 millones de puestos de trabajo (Mares, 2013). No obstante, el 80 % del total de este tipo de empresas son informales y mantienen a sus empleados en condiciones de subempleo.

Asimismo, se debe tener en cuenta que de la gran mayoría de microempresas solo algunas podrán desarrollarse plenamente y llegar a un nivel de sostenibilidad y estabilidad. Así, “(...) solo una pequeña parte de ellas (cercana al 25%) será capaz de crecer y convertirse en una unidad económica con posibilidades de desarrollo; es decir, el 75 % de todas las microempresas están condenadas a la subsistencia” Según OECD (citados en Ponce, 2017, p.50).

Frente a esto, resulta necesario que la política de Estado sea de promoción, formalización y desarrollo de este tipo de empresas, a fin de lograr una incorporación progresiva de estas en el mercado formal, en aras de proteger tanto la economía nacional como el derecho del trabajador de tener condiciones óptimas de trabajo y los beneficios que la ley garantiza. Como señala Ponce (2017):

Por su importancia, estos actores empresariales deberían ocupar un papel destacado en las políticas públicas de los países de la región; sin embargo, con frecuencia son poco considerados en los momentos críticos de diseño/implementación de las políticas, especialmente las de fomento. Al mismo tiempo, ellos mismos no son conscientes de la fortaleza y capacidad de negociación que les da su número y alta dispersión territorial. (p. 48)

El Estado debe asumir el compromiso de reconocer normativamente la especialidad y peculiaridad de este tipo de empresas y no limitarse a eso, sino también, establecer medidas y políticas para mejorar las condiciones de desarrollo de las microempresas en el mercado. Esta es una obligación constitucional recogida en el artículo 59º de la Constitución del Perú: “(...) El Estado brinda oportunidades de

superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad: en tal sentido, promueve a las pequeñas empresas en todas sus modalidades”.

En ese sentido, el Estado debe proteger y promover a la pequeña empresa en todas sus modalidades, una de ellas la microempresa. Al reconocer el Estado la peculiaridad de las microempresas, también debe reconocer su obligación de fomentar el empleo productivo dentro de este tipo de empresas, tal como regula el artículo 23º de la Constitución Política del Perú. Es decir, el Estado tiene la obligación de fomentar el desarrollo de las microempresas y, por otro lado, el de favorecer el acceso al empleo productivo, contrarrestando la informalidad, tal como lo expresa el Tribunal Constitucional en el fundamento 16º de la Sentencia recaída en el Expediente N° 00021-2014-PI/TC.

1.1.5. Problemas persistentes en el desarrollo de la microempresa

A pesar de la persistente política del Estado para lograr la formalización, desarrollo y competitividad de las microempresas, se ha demostrado que los avances son muy escasos en torno a este tema. De modo que las microempresas siguen siendo un tema de vital importancia para la agenda Nacional por la relevancia que tienen en la economía del país. Según señala Ravelo (2012) “(...) el Perú es considerado como uno de los países con mayor generación de iniciativas emprendedoras en el mundo” (p. 47). Siendo así, ¿a qué se debe la falta de formalidad y desarrollo de las microempresas?

En primer lugar, tenemos un alto índice de mortalidad en las microempresas, el 75% de estas se encuentran en la subsistencia; además, 50% de ellas quiebran antes de llegar al primer año. Factores que influyen en esa situación son: “(...) escasa capacidad operativa, la limitada capacidad gerencial, los problemas para contar con información adecuada y oportuna, la desarticulación empresarial, la inadecuada tecnología y la dificultad al acceso al crédito” (Ravelo, 2012, p. 47). Todo esto conlleva a una disminución en la productividad, lo cual a su vez genera una baja competitividad y, por lo tanto, a una menor rentabilidad que produce la muerte de las microempresas.

En segundo lugar, el MEP (2016) señala a la ineficiente e inadecuada estructura organizacional como otro problema de la microempresas, en el sentido de que el personal realiza funciones repetidas e innecesarias, hay un jefe sin personal o exceso de este, funciones determinadas de forma imprecisa para los cargos, aumento de complejidad del cargo y falta de especialización en la labor. Esto genera que internamente la microempresa falle, no tenga un desarrollo eficiente y, por lo tanto, un menor progreso y competitividad. La falta de capacitación de los trabajadores o la formación insuficiente generan problemas que a largo plazo se ven reflejados en el cumplimiento deficiente del trabajo.

En tercer lugar, la carencia de financiamiento de las microempresas. Este problema es generado por la falta de preparación en aspectos financieros y el nivel de informalidad con la cual operan la mayoría de las microempresas. Como señalan Avolio, Mesones y Roca (2011): "(...) el nivel de informalidad de muchas de sus operaciones, genera que no cuenten con respaldo suficiente para sus operaciones financieras. La contabilidad es relevante solo para cumplir con los compromisos financieros (...)" (p. 76). Esto llevaría a la microempresa a no ser suficientemente apta en materia contable y financiera para acceder a créditos financieros. En otro escenario, de acceder a financiamiento, el problema que se generaría con la gestión del crédito financiero y el crecimiento de la microempresa es que habría mayores demandas que créditos básicos brindados por las financieras, y estos no resultarían adecuados para atender sus necesidades.

En cuarto lugar, encontramos factores relacionados con aspectos de mercadeo, establecimiento de precios, control de producción e inventarios. El conocimiento básico y poco especializado por parte de quienes conducen las microempresas conlleva a que muchas veces estas no tengan un nivel aceptable de innovación ni de mejora de productos. Al final este problema terminaría con el estancamiento de las microempresas en el mercado (Avolio, Mesones y Roca, 2011). Entonces, esto generaría una falta de visión y objetivo con respecto al manejo de la microempresa pues no habría una correcta gestión de empresa.

Finalmente, se encuentran los problemas relacionados con el uso de las nuevas tecnologías en las microempresas. Muchas veces los microempresarios no se fijan o no dan relevancia al uso de las nuevas tecnologías, por creer que su negocio no

las necesita o estas no tienen nada que ver en el rubro en el cual se desarrollan, lo que limita su nivel de innovación.

1.2. Análisis del desarrollo normativo de las microempresas

1.2.1. Antecedentes legislativos

Los antecedentes legislativos de este régimen se remontan al año 1976 con el Decreto Ley 21435, “Ley de pequeña empresa del sector privado”, que define a la pequeña empresa de acuerdo al monto de sus ventas y le otorga un régimen tributario preferencial e incentivos. Esta ley fue modificada por el Decreto Ley N° 23310 en 1978.

Posteriormente, en el año 1980 se emite el Decreto Ley N° 23189. En el cual se establece que la pequeña empresa debía desarrollar su actividad como empresa unipersonal o EIRL, ya sea que se dedicara a la producción, prestación de servicios o comercialización de bienes; se limita el número de trabajadores a 10 en el caso de comercialización y a 5 en el caso de prestación de servicios; un límite máximo de ingresos; régimen tributario especial y un fondo de promoción que debía tener una pequeña empresa, teniendo en cuenta si su actividad es de producción o servicios (Santander, 2013).

En 1982 se promulga la Ley N° 23407 “Ley General de Industrias”. En ella se establece un nuevo límite en las ventas de la pequeña empresa, siendo este igual a 720 sueldos mínimos vitales de la provincia de Lima y exonera a la pequeña empresa industrial del pago de impuesto de alcabala y revaluación de activos fijos. En 1991, con el Decreto Legislativo N° 705 se constituye a la microempresa como aquella que poseía un propietario trabajador con un límite máximo de 10 trabajadores y un valor de ventas anual no mayor a 12 UIT, se reconoce la capacidad de este tipo de empresas para dar empleo a la mano de obra no calificada (Sandoval, 2012).

Finalmente, la Ley N° 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, promulgada el 03 de julio de 2003, establece el concepto de la micro y pequeña empresa (MYPE) y erige un régimen especial laboral con reducción de derechos laborales para dicho tipo de empresas. La Ley N° 28851

prorroga el régimen especial establecido por la Ley N° 28015 por un plazo de 10 años desde su entrada en vigencia.

Posteriormente, el 01 de octubre de 2008, se promulga el Decreto Legislativo N° 1086, “Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, que modifica la Ley N° 28015. La modificación más significativa es la imposición del régimen de la MYPE (micro y pequeña empresa) como un sistema de naturaleza permanente y extensible a las pequeñas empresas. Estas modificaciones se recopilan en el Decreto Supremo 007-2008-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo, del 30 de septiembre de 2008.

Finalmente, la última modificación implementada a la Ley MYPE es la Ley N° 30056, Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial, del 4 de julio del 2013, con la cual la microempresa dejó de definirse por su número de trabajadores y empezó a definirse por el monto de ventas anuales, además se implementan una serie de beneficios a nivel tributario. Dichas modificaciones se encuentran recopiladas en el Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, promulgado el 28 de diciembre de 2013.

1.2.2. Análisis crítico del desarrollo del régimen jurídico especial de las microempresas con atención a Ley N° 28015, el Decreto Legislativo N° 1086 y la Ley N° 30056.

1.2.2.1. Desarrollo del Régimen Especial de las microempresas

Como se ha podido apreciar en los antecedentes legislativos, en nuestro país las micro y pequeñas empresas (MYPE) siempre han sido tratadas de manera conjunta, respetando las particularidades y características de cada una. Sin embargo, a partir del 03 de julio 2003, con la promulgación de la Ley N° 28015 que regulaba tanto a la micro como a la pequeña empresa, se establece un Régimen Especial con recortes de derechos laborales a fin de aumentar la formalización, desarrollo, productividad y competitividad solo a microempresas, dejando fuera de este régimen laboral especial a las pequeñas empresas.

El artículo 43° de la Ley N° 28015 expone que “(...) el régimen laboral especial dirigido a fomentar la formalización y desarrollo de las Microempresas, mejorar las condiciones de disfrute efectivo de los derechos de naturaleza laboral de los trabajadores de las mismas”, y el párrafo siguiente expresa que “El presente régimen laboral especial es de naturaleza temporal y se extenderá a un periodo de (5) cinco años desde la entrada en vigencia de la presente Ley (...)” para acceder y mantener este régimen laboral las empresas debían cumplir con tener un número máximo de 10 trabajadores y un valor de ventas de 150 UIT.

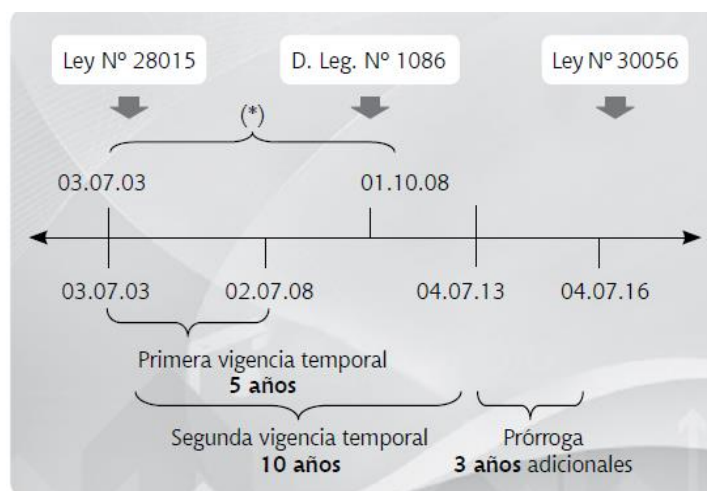
El Régimen Especial tendría validez hasta el 02 de julio del 2008. No obstante, el 27 de julio del 2006 se publica la Ley N° 28851 cuyo artículo 2° modifica el artículo 43° de la Ley N° 28015 extendiendo su plazo de vigencia a diez (10) años, plazo que se computará desde la vigencia de la Ley N° 28015; es decir, desde el año 2003.

Posteriormente, el 27 de junio de 2008, se promulga el Decreto Legislativo N° 1086 con el cual el Régimen Especial pasa de aplicarse exclusivamente a las microempresas a emplearse también en las pequeñas empresas. De esta forma, deja de ser un régimen de carácter temporal para pasar a ser un régimen de carácter permanente desde la entrada en vigencia de la mencionada ley, el 01 de octubre del 2008.

Las empresas acogidas al régimen especial temporal regulado por la Ley N° 28015, mantenían la duda de a qué régimen laboral se acogerían después del término de vigencia de la mencionada ley. Por ello se emite el Decreto Supremo 024-2009-PRODUCE el cual en su artículo 1° señala que: “los trabajadores de la microempresa sujetos al Régimen Laboral Especial creado por la Ley N° 28015 se mantiene en dicho régimen hasta el 4 de julio del 2013, luego del cual ingresarán al Régimen Laboral General.”

Finalmente, con la Ley N° 30056 publicada el 04 de julio del 2013, se prorroga el régimen especial regulado por la Ley N° 28015 por un plazo de 3 años adicionales; es decir, su vigencia se alargaría hasta el año 2016, tiempo durante el cual se podría pactar entre trabajadores y empleadores el acogimiento al régimen especial permanente regulado por el Decreto Legislativo N° 1086, dicho pacto debía ser inscrito en el Ministerio de Trabajo dentro del plazo de 30 días de suscrito.

FIGURA 1
LÍNEA DE TIEMPO RÉGIMEN MYPE



(*) Las microempresas registradas desde el 03.07.03 al 30.09.08 están bajo la Ley N° 28015.

Fuente: Atahuamán, 2013, p. VI-4.

CUADRO 1
PERÍODO DE VIGENCIA DEL RÉGIMEN LABORAL DE LAS MYPE

PERÍODO DE VIGENCIA DEL RÉGIMEN LABORAL DE LAS MYPE				
Norma	Fecha de acogimiento al régimen	Naturaleza del régimen	Periodo de vigencia	Situación
Ley N° 28015	A partir del 03.07.2003 hasta el 30.09.2008	Temporal	Hasta el 04 de julio del 2013 prorrogado hasta el 4 de julio del 2016.	Los trabajadores pasaran al régimen laboral general.
Decreto Legislativo N° 1085	A partir del 01.10.2008	Permanente	No tiene término.	Los trabajadores continúan bajo el régimen laboral de la MYPE.

Fuente: Atahuamán, 2013, p. VI-4.

1.2.2.2. Validez del Régimen Especial de las microempresas

En el Perú, nos encontramos en un estado social y democrático que asegura la igualdad, el desarrollo de la persona, el respeto a la dignidad humana y, por lo tanto, rechaza cualquier forma de discriminación que prive a las personas del goce de sus derechos y de su pleno desenvolvimiento.

En materia laboral, el rol de Estado es el de salvaguardar la asimetría existente entre la posición del empleador y la del trabajador, regulando derechos mínimos que deben ser respetados y resguardados, evitando cualquier tipo de acción por parte del empleador que le impida al trabajador desarrollarse de manera plena como persona dentro de sus labores. La Constitución es clara al establecer en su artículo 23°: “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”. Además, el artículo antes citado también reconoce la obligación del Estado de fomentar el empleo productivo.

Por otro lado, dentro del ámbito económico se reconoce la importancia de la persona y su labor dentro de la economía; razón por la cual, la Constitución promueve la iniciativa privada dentro del marco de una economía social de mercado, que busca el crecimiento económico sumado al respeto de los derechos fundamentales y al alcance de los fines sociales a través de una distribución equitativa (Sánchez, 2012). Para eso, permite la adopción de nueva legislación distinta a la ordinaria a fin de promover la libertad de empresa y mercado, tal como se señala en el artículo 103° de la Constitución peruana: “Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas (...)”; es decir, debe existir una razón objetiva.

Es en este escenario en el que surge la flexibilización laboral, que tal como afirma López (citado en Huamán y Espinoza, 2017) es:

(...) una visión crítica de las normas jurídicas sobre el trabajo asalariado, a las que se les demanda esfuerzos para facilitar la cada vez más necesaria adaptabilidad empresarial en un contexto de permanente aumento de competitividad. De ahí que se aluda una y otra vez a la flexibilidad como

recurrir a una receta para mejorar el desempeño empresarial y la creación de empleo. (p. 199)

Bajo esta figura se ha justificado la reducción de derechos laborales en tanto la disminución de costos significaría un incentivo a la formalización y respeto de los mínimos legales establecidos.

Teniendo esas consideraciones, en el Derecho Laboral se establecen dos ámbitos: el régimen común, que engloba a la mayoría de trabajadores otorgándole todos sus derechos en virtud de su dignidad humana; y los regímenes especiales que por particularidades, condiciones o circunstancias del mercado, de la empresa o de la misma labor a realizar, regulan de forma distinta los derechos laborales, ya sea para aumentarlos o disminuirlos.

La creación de un régimen laboral especial "(...)" es la consecuencia de un nuevo contexto social y económico, que exige una mayor flexibilidad en la relación laboral, resultando viable en la medida que las circunstancias la justifiquen" (Farroñay, 2017, p. 85). Ello implica la imposibilidad de regular las determinadas relaciones laborales y condiciones dentro de un régimen general, ya sea porque no se lograría proteger de manera efectiva al trabajador o debido a que el resguardo resultaría excesivo, siendo el régimen especial la única forma de regular las particularidades de la prestación de servicio (Ágreda, 2010). Esto justificaría el tratamiento de regímenes diferenciados no necesariamente discriminatorios.

Es tarea del Estado la evaluación cuidadosa de los regímenes especiales a fin de evitar o corregir las discriminaciones contrarias al orden constitucional (Pacheco, 2010). Es decir, "(...)" se hace necesario hacer una diferenciación entre lo que es verdaderamente régimen laboral especial de lo que es un régimen diferenciado." (Ágreda, 2010, p. 636).

Siendo consecuentes con lo que se ha venido explicando a lo largo de la presente investigación, se puede notar que en el caso de las micro y pequeñas, no se han tomado en cuenta elementos objetivos o subjetivos para diseñar el Régimen Especial de este tipo de empresas. Como señala el Tribunal Constitucional en el fundamento 25º de la Sentencia recaída en el Expediente N° 00021-2014-PI/TC:

(...) en el caso de las micro y pequeña empresa, el factor de especialidad para diseñar un régimen laboral especial no radica en un elemento objetivo o subjetivo, sino en la intención del Estado de apoyar a un sector empresarial en concreto, con fines de generar el crecimiento y empleo, que tiene reconocimiento constitucional. (p.10)

Cabe mencionar que, en la sentencia antes citada, el Tribunal Constitucional se pronuncia sobre la constitucionalidad del Régimen Especial MYPE, esto frente a la demanda de inconstitucionalidad presentada por el Colegio de Abogados de Arequipa el 15 de septiembre 2014.

En dicha Sentencia el Tribunal Constitucional analiza lo siguiente:

- (i) La constitucionalidad del artículo 11º de la Ley N° 30056 en tanto modifica el artículo 5º y 42º del Texto Único Ordenado de Decreto Supremo N° 007-2008-TR. El primero de los artículos elimina el criterio de número de trabajadores para definir a las micro, pequeñas y mediana empresa solo por el monto de sus ventas. El segundo de los artículos reafirma el cambio de la naturaleza del Régimen MYPE de temporal a permanente.
- (ii) La constitucionalidad de lo dispuesto en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30056 respecto a prórroga de adecuación de los contratos laborales.

Como comentamos en el apartado 1.1.2., el Tribunal Constitucional se manifiesta en su fundamento 61º respecto a la constitucionalidad del artículo 11º de la Ley N° 30056 en tanto modifica el artículo 5º del Decreto Supremo N° 007-2008-TR, señalando que el legislador debe consignar como obligatorio el criterio para diferenciar a la micro, pequeña y mediana empresa.

Respecto a la constitucionalidad del artículo 11º de la Ley N° 30056, en tanto modifica el artículo 42º del Decreto Supremo N° 007-2008-TR, el Tribunal Constitucional manifiesta en su fundamento 105º que:

(...) la adopción del régimen especial de las micro y pequeñas empresas como “permanente” (...) es contrario al principio de progresividad y no regresividad, al no expresar razones concretas que justifiquen dicho cambio regresivo, en detrimento de los trabajadores de las micro y pequeñas empresas. (p. 34)

Es decir, para el Tribunal constitucional la modificación del Régimen Laboral de las MYPE de temporal a permanente conlleva a una regresión en el tratamiento normativo del régimen laboral de los trabajadores toda vez que exista justificación concreta para realizar dicho cambio normativo. Además como señala el literal d) del fundamento 104º de la Sentencia en comentario:

(...) Se advierte entonces que la gran mayoría de empresas formales en nuestro país y sus trabajadores se ven afectados por la normativa cuestionada. Esta situación llevaría a afirmar que en el Perú el régimen laboral general ya no es el previsto en el Decreto Legislativo 728, sino el reconocido en el TULO de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial (D.S. 003-2013-PRODUCE). Lo que supone una regresión en el tratamiento de los derechos laborales en el Perú. (p. 33)

Además, sobre este punto es importante mencionar que en la sentencia recaída en el Expediente N° 027-2006-AI/TC, 21 de noviembre de 2007, sobre la constitucionalidad de la Ley N° 27360, "Ley que aprueba las normas de promoción del sector agrario", el Tribunal Constitucional ya se había referido respecto al Régimen Especial de la MYPE en cuanto señala en el fundamento 48º "(...) ambos tienen como fin medidas promocionales que van más allá del ámbito laboral (...)" y ambos regímenes tienen vocación de temporalidad que, como se señala en el fundamento 82º, "(...) no se debe perder de vista (...)".

En consecuencia, de todo lo analizado, se podría entender que la naturaleza permanente del Régimen Especial de la MYPE es inconstitucional en tanto pierde de vista el carácter temporal de las medidas promocionales que contiene y constituye una vulneración el principio de progresividad y no regresividad, pues la disminución de los derechos y beneficios laborales adoptados en este régimen se tornan en permanentes. Recordemos que la progresividad se refiere a la gradualidad en la aplicación de medidas y el progreso consistente en la obligación del Estado de mejorar las condiciones, en este caso, laborales; mientras que la no regresividad se refiere a la prohibición de adoptar normas que eliminen o disminuyan derechos reconocidos; en ese sentido, protege el contenido de los derechos vigentes de acuerdo al avance alcanzado.

No obstante a lo comentado, el Tribunal Constitucional emite una sentencia interpretativa a fin de salvar la constitucionalidad de las normas antes comentadas señalando lo siguiente:

- (i) Declara infundada la demanda en lo referido al artículo 11º de la Ley N° 30056 en tanto modifica el artículo 5º del Decreto Supremo N° 007-2008-TR, “siempre y cuando se entienda que el criterio referido al “*número de trabajadores*” es obligatorio para diferenciar a la micro, pequeña y mediana empresa (...). Para tal efecto, se exhorta al Congreso de la República a que, en el marco de sus atribuciones, modifique el artículo 5 en el sentido descrito”.
- (ii) Declara infundada la demanda en lo referido al artículo 11º de la Ley N° 30056 en tanto modifica el artículo 42º del Decreto Supremo N° 007-2008-TR, “siempre y cuando se entienda que el carácter “permanente” del régimen laboral de las micro y pequeñas empresa alude únicamente a la existencia de un régimen jurídico especial” y que las MYPE pueda pasar a otro régimen laboral con mayores derechos a la par del crecimiento de la empresa. Asimismo, el Tribunal Constitucional señala la necesidad de establecer un plazo máximo en que una empresa pueda estar bajo el Régimen Laboral Especial de la MYPE.

Por último, respecto a la prórroga de adecuación de los contrato laborales dispuesta en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30056, que dispone un plazo de 3 años adicionales a fin que las empresas sujetas al Régimen Especial MYPE creado mediante Ley N° 28015 puedan acogerse al régimen especial regulado por el Decreto Legislativo N° 1086, el Tribunal Constitucional señala que a la fecha todas las empresas acogidas al régimen regulado por la Ley N° 28015 ya se han revertido al régimen laboral general o han acordado su acogimiento al régimen especial regulado por el Decreto Legislativo N° 1086, por lo que, declara infundada la demanda en ese extremo.

En conclusión, en la sentencia analizada vemos concretado lo señalado por Valderrama (2018) respecto que el Estado tiene dos tipos de exigencias frente al desarrollo empresarial; la primera, de naturaleza positiva, implica que el Estado

ponga en marcha políticas estructuradas a fin de lograr el desarrollo de un sector económico; y, la segunda, de naturaleza negativa, en la cual el Estado elimina todas aquellas trabas burocráticas y cualquier tipo de acción injustificada que impida el crecimiento y consolidación del sector económico.

1.2.2.3. Crítica al Régimen Especial de las microempresas

Como se ha desarrollado en el apartado anterior, el criterio para establecer el Régimen Especial de las microempresas es un criterio económico, que se centra en la necesidad de la microempresa de crecer en un mercado formal. Esta necesidad, se plasmó en la Ley N° 28015; sin embargo, dicha ley fracasó pues no logró el objetivo de formalizar a las MYPE y fomentar el empleo bajo condiciones dignas; es decir, no cumplió con el fin para la cual fue establecida.

Pasco en Pasco y Neves (2010) atribuye el fallo de la Ley N° 28015 al carácter temporal del régimen, señalando que:

La Ley N° 28015 fracasó, entre otras razones, porque introdujo un régimen temporal, transitorio. El empresario de la microempresa tenía que preguntarse ante la disyuntiva de formalizarse o permanecer en la informalidad, qué iría a suceder después. Si la respuesta era –como fue- que al cabo de unos años pasaría obligatoria y forzosamente al régimen común, la reacción obvia tenía que ser la que se dio en la práctica: nadie se formalizó. Mayores eran las ventajas (perversas) de la informalidad que los beneficios (temporales) de la formalidad. (p. 100)

De ser así, se estaría viendo al Derecho Laboral como un obstáculo para el desarrollo y fomento del crecimiento económico, siendo lo más viable la reducción de derechos y beneficios laborales. Tal como señala la OIT (2015): “(...) muchas veces, el aspecto laboral es percibido únicamente como un costo para las empresas de menor tamaño y no como una fuente de ventajas competitivas y un requisito para mejorar su productividad” (p. 10).

Recordemos que no se pretende crear una barrera entre el empresario y el desarrollo; sino que se busca la inclusión paulatina y progresiva de este en el mercado. No obstante, los legisladores peruanos no lo vieron de esta forma, pues con el Decreto Legislativo N° 1086, el régimen especial de las MYPE pierde su carácter temporal para volverse un régimen permanente. Ante esto se concuerda

con Neves en Pasco y Neves (2009), al señalar que el régimen especial por tamaño de empresa debe ser temporal pues tiene como fin compensar la desventaja en productividad mediante recortes en costos laborales, tributarios, entre otros, a fin de que en el futuro se pueda obtener una igualdad efectiva. Caso contrario, al volverse permanente, se generarían estímulos negativos para el crecimiento.

En la actualidad, 10 años después de la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1086, habiendo sido implantado el régimen especial de las MYPE de forma permanente, no se ha suscitado cambio alguno, pues, según datos proporcionados por el INEI la mayoría de microempresas aún se mantienen en un contexto de informalidad, de evasión de responsabilidades y aún no se han podido sobrevivir y desarrollar plenamente en el mercado peruano, revisar Cuadro 2.

CUADRO 2

POBLACIÓN OCUPADA EN EMPLEO INFORMAL, SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA, 2008, 2016, 2017

Tamaño de empresa	Empleo informal		
	2008	2016	2017
De 1 a 20 trabajadores	92,4	88,2	88,6
De 11 a 50 trabajadores	68,1	56,9	54,3
De 51 y más trabajadores	30,3	22,5	22,5

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática-Encuesta Nacional de Hogares, 2018, p. 118.

Así también lo reconoce el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 00021-2014-PI/TC en el literal c) del fundamento 104:

(...) Asimismo, ni la exposición de motivos del Decreto Legislativo 1086, ni en el proyecto de ley 2387/2012-CR que dio origen a la Ley 30056, se consigna un estudio o información que demuestre que a partir de la reducción de los costos laborales se podrá concretar el objetivo de formalización y crecimiento de las micro y pequeñas empresas. Antes bien, la formalización de las empresas exige la adopción de diversas acciones en distintas áreas, no solo en el ámbito laboral. (p. 33)

Como se viene sosteniendo, el régimen especial de la MYPE tiene como fin la promoción, formalización, desarrollo, competitividad de la micro y pequeña empresa; esto en base al deber del Estado de facilitar e incentivar y fortalecer la inversión privada y el crecimiento empresarial (Huamán y Espinoza, 2017).

Sin embargo, se observa en la actualidad que los beneficios y facilidades que otorga el Régimen de las MYPE han sido aprovechados por los empleadores a fin de evadir sus obligaciones laborales pues “un régimen de inferior nivel empujaría a las empresas a fraccionarse para aprovechar las ventajas de menores costos del nivel inferior (...)” (Pasco y Neves, 2009, p. 97). Todo esto en vez de generar la disminución de la informalidad y el aumento de la productividad, ocasiona la acentuación de la informalidad y fraude por parte de quienes buscan beneficiarse de forma maliciosa del régimen MYPE.

Frente a esto, se debe cuestionar, si vale o no la pena la reducción de derechos laborales a fin de salvaguardar la economía. ¿Es realmente conveniente la reducción de costos laborales como política efectiva en el fomento de la formalización?, ¿la política de formalización empresarial mediante recorte de costos laborales es socialmente conveniente? (Sánchez, 2012). Si bien es cierto, no se puede obligar al empleador a cumplir con exigencias que sobrepasan su capacidad económica y su estabilidad en el mercado, esto no justifica la política de fomento a través de la reducción de derechos.

Dejar la implementación de este régimen a motivos meramente económicos resulta un error, pues no basta con la disminución o recorte de beneficios laborales; sino también, se deben implementar medidas de verdadero fomento que sean efectivas para la microempresa.

En ese sentido, se comprende que “Al componer las microempresas la mayor parte del mercado de ofertas laborales, sería razonable que el Estado implemente una serie de políticas dirigidas al financiamiento, fortalecimiento y crecimiento de dicha actividad empresarial” (Valderrama, 2018, p. 172). Por ello, como venimos sosteniendo, el Estado debe mejorar el acceso a financiamiento, fortalecimiento y campañas de formación para los microempresarios, a fin que estas puedan desarrollarse.

Asimismo se concuerda con la siguiente idea:

Por un principio de seguridad jurídica es indispensable que el Estado regule adecuadamente los regímenes laborales especiales, porque el desarrollo económico no se puede hacer a costa del desarrollo social, ya que el fin del Estado no es la productividad ni la generación de riqueza sino la defensa de la dignidad de las personas. (Pacheco, 2010, p. 815)

De esta forma, si las políticas y mecanismos de promoción no son las correctas, no se logrará la formalidad de las microempresas, lo cual precariza las condiciones laborales y a la vez incide en la productividad de las microempresas. Por lo que, como acertadamente señala Navarrete (2014), nuestro modelo económico decanta el deber del Estado para la promulgación de leyes que no tengan solo como efectos la inversión privada, sino que, a la vez, se encuentren dirigidas al cumplimiento de fines sociales de relevancia constitucional, relacionados con la seguridad social, de salud y de pensiones, educación, trabajo, empleabilidad.

El reto del Estado es lograr que el Derecho Laboral se alíe con la economía para lograr un trabajo acorde a la persona, permitiendo el desarrollo de capacidades, respetando los derechos fundamentales, sistema de trabajos eficientes, rentables y decentes.

1.2.3. Análisis del tratamiento de los derechos laborales en las microempresas.

El Régimen Laboral al que están sujetas las microempresas busca la reducción de los derechos laborales a fin de que este sector empresarial sea más competitivo (Atahuaman, 2013). Es decir, pretende disminuir los costos legales (laborales, tributarios y administrativos) a fin de combatir la informalidad, logrando su formalización, competitividad y desarrollo en el mercado. Por esta razón, los trabajadores de las microempresas gozan de menores derechos laborales que los trabajadores del régimen general.

Para que una microempresa sea comprendida dentro del Régimen Especial de la MYPE, debe cumplir con el requisito de ventas anuales de hasta 150 UIT y presentar ante la Autoridad Administrativa de Trabajo una Declaración Jurada de poseer las condiciones indicadas y una copia de la Declaración Jurada del Impuesto a la Renta del ejercicio anterior, esto según el artículo 50° del D.S. 007-2008-TR.

Los derechos laborales reconocidos por el Régimen laboral de las microempresas y recogidos en el Decreto Supremo 013-2013-PRODUCE son los siguientes: Remuneración mínima vital que asciende a S/ 930.00 al 2020, descanso semanal, descanso vacacional de 15 días, indemnización por despido arbitrario, seguro integral de salud, acceso al sistema de pensiones optativo, jornada de trabajo de 8 horas diarias o 48 semanales, indemnización equivalente a 10 remuneraciones diarias por año de servicio.

Como se ha mencionado anteriormente, el régimen laboral especial de las microempresas recorta derechos laborales de los trabajadores a fin de fomentar la formalización y desarrollo de las microempresas. La política estatal orientada a la promoción del empleo "(...) ha tenido como eje la reducción de costos laborales, con directa incidencia en un conjunto de derechos laborales fundamentales y de protección social, reconocidos por la Constitución" (Sánchez, 2012, p. 522).

A continuación, se presenta en el Cuadro 3 un comparativo entre los derechos laborales del régimen laboral general y del régimen especial de la microempresa.

CUADRO 3
COMPARATIVO DEL RÉGIMEN LABORAL GENERAL Y EL RÉGIMEN ESPECIAL DE LAS MICROEMPRESAS

CUADRO COMPARATIVO DE LOS RÉGIMENES LABORALES		
REFERENCIA	RÉGIMEN GENERAL	RÉGIMEN MICROEMPRESA
REMUNERACIÓN	RMV	RMV
HORAS DE TRABAJO	8 horas diarias o 48 semanales	
DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO	24 horas y pago por sobretiempo	
ASIGNACIÓN FAMILIAR	10% RMV	No
PARTICIPACIÓN EN UTILIDADES	Aplicable a empresas con más de 20 trabajadores	No
CTS	Sí	No
GRATIFICACIÓN	Sí	No
SEGURO DE VIDA LEY	SÍ (D.S. N° 009-2020-TR)	
SCTR	Sí	No
DESCANSO VACACIONAL	30 Días	15 Días
DESPIDO INJUSTIFICADO	1 ½ remuneración por año, tope 12 remuneraciones, fracción en dozavos y treintavos	10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicio, tope 90 remuneraciones
SEGURO SOCIAL EN SALUD	ESSALUD	SIS
RÉGIMEN DE PENSIONES	Obligatorio	Optativo

Fuente: Elaboración propia.

En el cuadro anterior se puede apreciar que desde el inicio, a los trabajadores del régimen especial de la microempresa se les recortó derechos laborales tales como asignación familiar, compensación por tiempo de servicio (CTS), gratificaciones, seguro complementario de riesgo (SCTR), recorte de descanso vacacional, menor indemnización por despido injustificado y régimen de pensiones optativo.

Con respecto al descanso vacacional recortado a 15 días por año de servicios, Sánchez (2012) citando al estudio de la OIT denominado "Working Time Around the World: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective" señala que el Perú encabeza la lista de países cuyos trabajadores registran mayores jornadas laborales entre el año 2004-2005, además que INEI en

el año 2009 en su “Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida, pobreza, continua 2004-2009” señalan que los trabajadores peruanos laboran jornadas mayores a la máxima. Ante esto, es válido cuestionarse la pertinencia del recorte de días de descanso vacacional cuando se comprueba que los trabajadores peruanos laboran más horas de las establecidas por ley. Debemos ser conscientes que por la alta informalidad y falta de cumplimiento en las obligaciones labores por parte de las microempresas, a la mayoría de los trabajadores no les pagan las horas extras laboradas.

Con relación a la Compensación por tiempo de servicio (CTS) se concuerda con Sánchez (2012) en el sentido de que este derecho tiene la finalidad de cubrir contingencias en caso el trabajador pierda su puesto de trabajo, al suprimirse este derecho entonces el trabajador se encontraría en una situación de desprotección ante ese eventual hecho. La supresión de la CTS como reducción de un costo laboral resultaría gravoso para el trabajador, recordando la posición desventajosa en la que se encuentra con respecto al empleador, su situación ante un eventual despido sería desalentador y contraproducente con respecto al fin social y de impulso del empleo que se supone busca el régimen de la microempresa.

Esta desprotección se justifica aún más si nos vemos frente al hecho de que, además de no gozar de ciertos derechos laborales, al trabajador también se le ha disminuido el monto indemnizatorio a recibir. Si bien, en un primer momento, mediante la Ley N° 28015 se tuvo un estándar de indemnización de 15 remuneraciones diarias por año de servicio, con un tope de 180 remuneraciones diarias, el Decreto Supremo 007-2008-TR disminuyó el monto de indemnización basándose en 10 remuneraciones diarias por año de servicio con un tope de 90 remuneraciones diarias. Vemos reflejado en esta medida lo señalado por Pasco en (Pasco y Neves, 2009) respecto que los derechos laborales y beneficios “debe corresponder de manera racional a las posibilidades reales de la economía y de todas las empresas” (p. 94).

Los trabajadores de las microempresas tampoco gozan de un Seguro Complementario contra el Trabajo de Riesgo, lo que supone que en caso de algún eventual accidente en el cumplimiento de actividades de alto riesgo como parte de su labor, se encuentra desprotegidos, aun cuando el convenio 102 de la

Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que “(...) resulta necesario la extensión de la cobertura de los riesgos del trabajo a todos los trabajadores sin importar el nivel de riesgos a que estén asociados (...)”. Se considera que debe ser analizada cada labor y cada caso en específico a fin de valorar de manera objetiva si la actividad a la que esta avocada la microempresa, genera algún puesto de trabajo de riesgo.

El régimen de la microempresa ha considerado el acceso al sistema de pensiones como un derecho optativo. El trabajador puede elegir si desea o no un suscribirse al sistema de pensiones.

Un hecho importante a recalcar es que en la mayoría de microempresas, por no decir todas, el empleador es un trabajador más o el único trabajador de su propia empresa. No obstante, esto no tiene por qué ser un motivo limitante de los derechos laborales sino una razón más para promover programas a favor del desarrollo estratégico, administrativo, inventivo e innovativo de las microempresas.

Como se menciona en el apartado anterior, la disminución de derechos y beneficios laborales es una medida tomada por el Estado a fin de maximizar resultados económicos; en este caso, el fomento de la formalización y la productividad en la microempresa, a costo de los derechos laborales. Sin embargo, el hecho de que el régimen especial se haya vuelto un régimen de naturaleza permanente, puede mermar en la efectividad que ha tenido el régimen de las microempresas para lograr los fines propuestos y cuánto más va a costar a los trabajadores (los mayores perjudicados) hasta que se pueda alcanzar el nivel esperado de formalidad en las microempresas.

De igual forma, como señala Cuadros (citado en Sánchez, 2012) se ha comprobado que la reducción de costos laborales no genera más empleo formal ni combate la informalidad pues esto no depende solo de los costos laborales, sino que más bien, responde a otras causas estructurales.

Por último, cabe acotar el hecho que en el año 2012:

El escaso número de empresas (solo el 7,6% de las microempresas desde la vigencia de la ley 28015) y trabajadores (solo el 7,3% de los trabajadores de la microempresa) que han ingresado a la formalidad revelan que el incentivo creado no era el más adecuado. (Sánchez, 2012, p. 523)

Según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEI (2018), en el año 2017, según resultados de la (ENAHO) Encuesta Nacional de Hogares:

La población ocupada en empleo informal alcanzó los 11 millones 978 mil 100 personas, que representan el 72,5% del total de ocupados y 4 millones 532 mil 800 personas, que equivale al 27,5% se encuentran laborando en empleos formales de la economía. (p. 45)

La misma fuente señala que: "(...) el empleo informal se concentra en empresas de 1 a 10 trabajadores (88,6%) (...)" (p. 43).

Estos datos revelan que las medidas tomadas para el fomento de la formalización y desarrollo de la microempresa resultan insuficientes, poco efectivas y evidencian que en 15 años se ha logrado muy poco del fin que tiene el régimen especial.

CAPÍTULO II

EL PRINCIPIO DE IGUALDAD REMUNERATIVA Y LA LEY N° 30709, “LEY QUE PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES”

En el presente capítulo se analizará el principio de igualdad remunerativa, la situación laboral de la mujer en el mercado laboral peruano y la Ley N° 30709.

2.1. Análisis del Principio de Igualdad Remunerativa

2.1.1. El derecho a la remuneración, tratamiento en los Convenios Internacionales y en la Constitución peruana

La remuneración es el pago a favor del trabajador por la prestación de servicios dado al empleador, bajo una relación de subordinación.

A nivel internacional, la Declaración Universal de los Derechos humanos del 10 de diciembre de 1948, establece en el artículo 23° inciso 2 que: “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”. Asimismo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador del 17 de noviembre de 1988, en su artículo 7° señala que: “Los Estados partes garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular, una remuneración que asegure (como mínimo) a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción”. Finalmente, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo de 25 de junio de 1958, en su artículo 1° inciso a) que la discriminación comprende cualquier distinción, exclusión

o preferencia basada en motivos de, entre otros, sexo, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Estos instrumentos internacionales han sido ratificados e integrados al ordenamiento jurídico peruano. Así, la Declaración Universal de los Derechos Humanos fue ratificada el 19 de diciembre de 1959; el Protocolo de San Salvador el 17 de mayo de 1995, y el Convenio 111 de la OIT el 6 de junio de 1969.

En el Perú, este derecho se encuentran reconocido en la Constitución peruana en su artículo 24° y establece que: “Todo trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”. Además, el artículo 26° inciso 1 de la Constitución señala que “En la relación laboral se respeta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación”.

El Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 04922-2007-PA/TC de fecha 18 de octubre del 2007, en su Fundamento 6°, señala que:

La remuneración como retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para el empleador, debe ser entendida como un derecho fundamental” y que al “poseer una naturaleza alimentaria al tener una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio – derecho a la igualdad y la dignidad, y que al mismo tiempo adquiera diversas consecuencias o efectos para el desarrollo integral de la persona humana. (s.p.)

Frente a esto, se debe tener en cuenta que el trabajo y la remuneración están ligados a la realización del ser humano como persona y a su propia dignidad y no solo eso, sino también a la realización de la familia y sus fines; es decir, va más allá de la sola satisfacción de necesidades básicas.

Además, el Tribunal Constitucional, como máximo intérprete de la Constitución, desarrolla las características de equidad y suficiencia de la remuneración, señaladas en el artículo 24°. La Sentencia recaída en el Expediente 0020-2012-PI/TC de fecha 16 de abril del 2015, en su fundamento 22 establece que la remuneración equitativa implica:

(...) que esta 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” y en el fundamento 29 señala que la suficiencia implica “ajustar su *quantum* a un criterio mínimo – bien a través del Estado, bien mediante la autonomía colectiva- de tal forma que no

peligre el derecho constitucional a la vida o el principio derecho a la igualdad.
(s.p.)

De la misma forma, Espinoza y Delgado (2015) citando a Sarzo señalan que:

(...) la remuneración equitativa se sustenta en el derecho constitucional a la igualdad de trato en la relación laboral. Siendo esto así, el derecho a una remuneración equitativa se determinará atendiendo a lo que las normas internacionales vinculantes indican sobre la igualdad de remuneración. Al respecto, el aporte sustancial que estas brindan consiste en señalar que el objeto de la igualdad salarial es el trabajo igual y el trabajo de igual valor. (p. 06)

2.1.2. El Principio de Igualdad Remunerativa

El Principio de igualdad remunerativa busca resguardar el derecho a la remuneración, por el trabajo o los servicios prestados, de actos discriminatorios o consideraciones subjetivas que pueda realizar el empleador al momento de realizar el pago. En ese sentido, lo que persigue este principio es la asignación salarial bajo criterios objetivos.

El Convenio N° 100 de la Organización Internacional de Trabajo, celebrado en 1952 y ratificado por el Perú el 01 de febrero de 1970, señala en su artículo 1° que la remuneración "...comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último". Siendo así, se debe entender que la remuneración no solo comprenderá el pago por remuneración básica sino también cualquier otro complemento percibido en razón a los servicios prestados (bonificaciones, gratificaciones, etc.), excluyendo conceptos que respondan a condiciones personales como son la asignación familiar o bonificación por antigüedad, etc.

Como se puede advertir, el Principio de igualdad remunerativa no es más que otra variable del Principio – Derecho de igualdad y no discriminación, orientado a velar por el derecho constitucional a la remuneración. Como hace recordar Flores (2017):

El motivo primigenio que fundamentó la formulación del principio de igualdad fue el de impedir discriminaciones arbitrarias que se fundan en razones de sexo, raza, nacionalidad, etc. En la actualidad, este principio amplió su protección al prohibir cualquier diferencia de trato entre las personas que

carezca de una justificación objetiva y razonable, y no sólo aquellos fundados en motivos prohibidos. (p. 30)

De la misma forma, Blume (citado en Flores, 2010) señala que la jurisprudencia peruana flexibiliza el Principio - derecho a la igualdad encontrado en la Constitución peruana, artículo 2° inciso 2, al establecer que: “Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”, pues la frase “cualquier otra índole” posibilita incorporar otros motivos discriminatorios, distintos a los antes listados, por el simple hecho de no estar justificados en causa objetiva y razonable.

En ese sentido, para que haya una violación del Principio de igualdad remunerativa no es necesario realizar un análisis de los elementos de discriminación directa o indirecta, pues no toda desigualdad estará basada en un valoración discriminatoria, ya que solo basta con que la valoración no esté fundada en una causa objetiva y razonable

La determinación salarial al interior del centro de trabajo es una facultad del empleador en ejercicio de su poder de dirección, esto supone un margen de discrecionalidad por parte del mismo para establecer un pago por determinado trabajo y, además, promover las mejoras salariales teniendo en cuenta el mínimo establecido por la Ley. Se debe tener en cuenta que dichas mejoras se dan sobre la base de un esfuerzo realizado que necesita ser recompensado, del talento y de las mismas exigencias del trabajo que justifican la remuneración otorgada. Siendo así, al encontrarnos frente a la discrecionalidad del empleador, muchas veces, se puede caer en una consideración subjetiva e injustificada para calificar la labor realizada por cada trabajador. Frente a esto, se concuerda con Blume (2011) al señalar que la libertad del empleador y su poder de dirección no puede ser irrestricta y que debe encontrar como limite el principio de igualdad y el principio de no discriminación.

El empleador puede fijar salarios distintos, incentivos o mejoras salariales diferentes para cada trabajador, siempre y cuando estas no estén sustentadas en una distinción, exclusión o preferencia hecha de manera subjetiva o por motivos prohibidos por la ley. En ese sentido, la distinción salarial se debe hacer en base a un criterio neutral y objetivo del desenvolvimiento del trabajador en sus labores.

Este principio abarca el caso de igualdad remunerativa entre hombres y mujeres, desarrollado en el Convenio N° 100, y señala que la igualdad remunerativa por un trabajo de igual valor se refiere a que la remuneración para mujeres y hombres debe establecerse sin discriminación en razón de sexo, instando a los miembros a que promuevan y aseguren la aplicación de dicha regla.

Como se ha venido reconociendo, la igualdad remunerativa responde a un fin, alcanzar la equidad salarial; esto implica asegurarse que los trabajos iguales o similares y los trabajos que no son iguales, pero tienen igual valor, se remuneren igual.

Teniendo en cuenta tales consideraciones, el Principio de igualdad remunerativa consiste en “(...) recibir no sólo un salario igual por un trabajo igual o similar, sino también cuando llevan a cabo un trabajo totalmente diferente pero que, de acuerdo con criterios objetivos, es de igual valor” (Oelz, Olney, Tomei, 2013, p. 02). Es decir, el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor tiene dos manifestaciones:

2.1.2.1. Remuneración igual por trabajo igual

Esta primera manifestación hace referencia a “una determinada categoría o grupo de empleo, la cual difiere de otra, porque requiere diferentes niveles de educación, formación, experiencia, responsabilidades, etc.; de tal forma que las personas que se encuentren dentro de éstos, podrán exigir igualdad remunerativa” Martínez (citado en Flores, 2017, p. 12). En consecuencia, antes de hablar de una efectiva igualdad remunerativa por igual trabajo, es necesario que el empleador tenga claro cuáles son los puestos de trabajo dentro de su empresa y qué características propias, tanto del trabajador como de la labor contenida, tiene cada categoría de empleo en comparación a los demás puestos.

Reforzando la idea anterior, la Casación N° 601-2006 Del Santa, de fecha 05 de septiembre del 2006, emitida por la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, estableció que la igualdad remunerativa por trabajo de igual encuentra “(...) excepción en aquellos casos en que la percepción diferenciada de remuneración responda a circunstancias

objetivas y subjetivas –evaluación de tareas, antigüedad, categoría, experiencia, méritos, entre otros- e inclusive a actos de liberalidad del propio empleador”. Es decir, las particularidades a tomar en cuenta en los casos donde trabajadores ocupan una misma o similar posición o labor, se puede dar una diferenciación justificada por motivo de antigüedad, experiencia, productividad y rendimiento, sin olvidar que lo importante es la característica de cada puesto de trabajo y no solo las de cada trabajador. Este criterio sigue siendo recogido por distintas Casaciones emitidas por la Corte Suprema, la más reciente es la Casación Laboral N° 21121-2016-Lima, publicada el 30 de junio del 2017.

No obstante, se debe tener mucho cuidado al aplicar la excepción señalada sobre los criterios establecidos, ya que, de considerar dichas cuestiones subjetivas y, especialmente, en el caso de “...actos de liberalidad del propio empleador” podría el empleador, en base a su discrecionalidad, establecer nuevamente un criterio de asignación salarial desigual. Por lo que, la diferenciación siempre deberá ser objetiva y demostrable, evitando arbitrariedades.

2.1.2.2. Remuneración igual por trabajo de igual valor

Se da “(...) cuando dos trabajadores realizan trabajos que agregan el mismo valor a la organización deben recibir igual remuneración” (Flores, 2017, p. 14). Es decir, se dará valor no en relación con la categoría ocupada, sino en base al trabajo en sí mismo considerado, donde trabajos que no son iguales pueden tener el mismo valor para el empleador. Siendo así, esta segunda manifestación tiene como fin el evitar y combatir la discriminación por motivos prohibidos, “(...) pretendiendo con ello erradicar fenómenos sociales de segregación ocupacional” (Flores, 2017, p. 15).

Así, como señalan Ontoya y Puntriano citado en Puntriano (2018): “La ventaja de este segundo criterio, en palabras de la doctrina española, consiste en que permite comparaciones más amplias, aunque se enfrenta con grandes dificultades de aplicación” (p. 34).

Sin embargo, se debe determinar con la mayor precisión ¿cómo se determina el valor igual del trabajo realizado? La Comisión de Expertos de la OIT citado por Oelz, Olney, Tomei (2013) señala que para hablar de igual valor se requiere “...un método

de medición y comparación del valor relativo de los distintos empleos...” (p. 42). Lo cual presupone un examen de las respectivas tareas cumplidas bajo criterios objetivos. Además, La Comisión de Expertos de la OIT antes citada señala que “...la evaluación del puesto de trabajo es un procedimiento formal que, por medio del análisis del contenido de los trabajos, les asignan un valor numérico” (p. 42). Este método debe aplicarse especialmente en el caso de hombres y mujeres; esto bajo la consideración que hombres y mujeres llevan a cabo labores en condiciones diferentes, tienen cualificaciones y capacidades distintas, requieren nivel de esfuerzo, responsabilidades disímiles, lo que implica que posiblemente estén realizando diferentes labores pero con un valor igual; y, por lo tanto, merecen una remuneración igual.

En ese sentido, la Organización Internacional de Trabajo – OIT citado en Lara (2018) señala:

El concepto de valor igual se aplica cuando los trabajos que desempeñan hombres y mujeres;

- a) Se llevan a cabo en condiciones diferentes.
- b) Requieren cualificaciones y capacidades diferentes.
- c) Requieren niveles de esfuerzo diferentes.
- d) Implican responsabilidades diferentes.
- e) Se llevan a cabo en lugares diferentes o empresas diferentes, o para empleadores diferentes. (p. 44)

En consecuencia, para determinar si se está ante un trabajo de igual valor y que, por lo tanto, se debe recibir una remuneración igual, se debe tener en cuenta ciertos criterios, los cuales son recogidos por la Comisión de Expertos de la OIT, citado por Oelz, Olney, Tomei (2013), que señalan que para trabajo de igual valor se requiere igual habilidad, igual esfuerzo y responsabilidad y que se realizan en similares condiciones de trabajo. Es decir, son cuatro aspectos a tener en cuenta para determinar si efectivamente estamos ante un trabajo de igual valor.

Blume (2011) aclara “... (i) que los elementos no pueden compensarse los unos con otros; y, (ii) que los elementos deben ser evaluados cualitativamente y no cuantitativamente (no importa si ambos trabajos requieren igual cantidad de esfuerzo; se requiere que el esfuerzo sea cualitativamente igual)” (p. 238). Asimismo, señala que:

El hecho de agregar una pequeña tarea sólo a uno de los trabajos hace que ambos sean distintos (no iguales) siempre que se cumplan con las siguientes cinco condiciones: (i) que las tareas adicionales sean efectivamente realizadas; (ii) que esas tareas sean frecuentes y consuman más que un tiempo mínimo; (iii) que las tareas adicionales tenga cierta importancia (por ejemplo, que no sea sólo apagar las luces); (iv) que no se asignen tareas comparables a las personas que desarrollan el otro trabajo; y, (v) que la tarea extra guarde proporción con el pago extra. (p. 238)

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones citado en Sarzo (2012) nos explica los cuatro criterios antes mencionados, para valorar el trabajo: Habilidad (considerado como Calificación Profesional para la Comisión), esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo.

La calificación profesional (o los conocimientos respaldados por un título o diploma o por la práctica y las aptitudes derivadas de la experiencia adquirida), el esfuerzo (esfuerzo físico o mental, o las tensiones, físicas, mentales o nerviosas, relacionadas con el cumplimiento de la tarea) y la responsabilidad (o grado de decisión) necesarios para dar cumplimiento a la tarea (considerando la naturaleza, amplitud y complejidad de las tareas inherentes a cada trabajo), y las condiciones en las que debe realizarse (comprendidos factores tales como el grado de peligro asociado al trabajo). (p.43 - 44)

Este método para valorar los empleos, es llamado el método por puntos y es el que tiene mayor aceptación. Así, consiste en asignar puntos por cada factor o criterio antes mencionado, la suma de todos y cada uno de ellos determinará, numéricamente, el valor del puesto de trabajo (Sarzo, 2012).

En conclusión, para asegurar la igualdad remunerativa por trabajo de igual valor, a fin de salvaguardar el derecho a la igualdad y a la remuneración en todas las personas, se deben establecer criterios objetivos para su asignación. Tal como señala La Comisión de Expertos de la OIT, para la clasificación y correcta asignación de puestos y salarios, de tal forma que se respete el Principio de igualdad remunerativa por trabajo de igual valor. Asimismo, las políticas del Estado deben estar orientadas a la implementación de estas medidas a fin de acortar la desigualdad laboral, tomando en cuenta, claro está, las peculiaridades, características y dificultades que se encuentran en el mercado empresarial, para así evitar que la medida adoptada sea efectiva.

2.2. Análisis de la situación de la mujer en el mercado laboral.

El principio de igualdad y no discriminación es de aplicación general en el derecho. Específicamente, en materia laboral, todas las personas deben ser tratadas por igual, sin ser objeto de discriminación alguna, gozando de las mismas facilidades y probabilidades de desarrollo, a través del reconocimiento de su mérito, trabajo y esfuerzo. Sin embargo, la situación de la mujer en materia laboral se ve afectada por la instalación de un poder de género liderado por el “sexo fuerte” (masculino) en detrimento de los derechos del “sexo débil” (femenino). Es así como se encuentran valoraciones sobre las labores “femeninas” y “masculinas” (Dirección del Trabajo Gobierno de Chile, 2016). Esta segregación de género limita los espacios de desarrollo de los individuos, generando entre trabajadores y trabajadoras condiciones de empleo discriminatorio, diferencias salariales injustificadas y asignación de puestos de trabajo sin una causa objetiva.

La Organización Internacional de Trabajo, OIT (2016) afirma que:

En los dos últimos decenios, los notables progresos realizados por las mujeres en cuanto a logros educativos no se han traducido en una mejora comparable de su posición en el trabajo. En muchas regiones del mundo, en comparación con los hombres, las mujeres tienen más probabilidades de encontrarse y permanecer en situación de desempleo, tienen menos oportunidades de participar en la fuerza de trabajo y – cuando lo hacen – suelen verse obligadas a aceptar empleos de peor calidad. (p. XIII)

Acotando lo señalado por la OIT, se observa que pese a la incansable regulación y normativa internacional sobre la igualdad y equidad entre hombres y mujeres, existen muchas barreras para el acogimiento, su desenvolvimiento y reconocimiento dentro de un centro de trabajo. Empezando desde los persistentes perjuicios y dificultades para el acceso a puestos de trabajo (la conveniencia o elegibilidad de las mujeres en el reclutamiento y selección), hasta su desarrollo dentro en el puesto ocupado (si logra ser elegida) para que se le pueda reconocer un puesto de importancia en base a sus capacidades y realización de las labores.

A pesar del escenario descrito anteriormente, se ha logrado incrementar las oportunidades laborales para las mujeres. Sin embargo, como señalan Isla, Ordinola, Rondan & Villalba (2017) “...aún no se percibe un cambio significativo en la calidad de su vida laboral que le genere el bienestar emocional...” (p. 05). No

obstante, no hay una debida regulación o programación dentro del sistema laboral de muchos países que facilite a las mujeres su desenvolvimiento laboral y su desarrollo personal. Esto se evidencia, por ejemplo, cuando la mujer es despedida o se ve obligada a renunciar porque está embarazada; cuando no hay una conciliación entre el tiempo de trabajo y su vida personal y familiar; cuando tiene temor de disfrutar de su permiso por maternidad por miedo a que inevitablemente pierda su empleo; cuando se ven obligadas a trabajar más, lo que implica más tiempo y más esfuerzo, a fin de que sea notado su trabajo; o cuando se ve obligada a luchar contra prejuicios que repercuten en su desenvolvimiento laboral.

Considerando lo expuesto, y siguiendo lo establecido por Ramos (2017), se pueden diferenciar 3 tipos de situaciones que mantienen a las mujeres en desigualdad en el mercado laboral. En primer lugar, las dificultades para conciliar la vida laboral y la privada; en segundo lugar, la brecha salarial en desventaja por el trabajo realizado por mujeres; en tercer lugar, la dificultad de ascenso de las mujeres a puestos de especial responsabilidad.

En ese sentido, La ONU Mujeres (2017) mantiene información actualizada hasta el 2017 sobre la situación laboral de la mujer en el mundo, y señala que:

- a) 49,6% de la población mundial de las mujeres forman parte de la población activa, y que en su mayoría estas ocupan puestos de trabajo peor remunerados, realizan trabajos bajo subcontratación, poco estables o a cuenta propia y sin protección social.
- b) La tasa de desempleo mundial anual es de 5.8%. Sin embargo, segregando estos datos en razón de género, en las mujeres la tasa de desempleo es de 6,2% frente a un 5,5% de los hombres.
- c) 61,5% de mujeres se encuentran laborando en el ámbito de servicios; otros sectores como el de industria solo alcanza el 13,5% y agricultura, un 25%. Además, en puesto de liderazgo solo encontramos a un 4% de mujeres ejerciendo cargos de dirección en empresas privadas. En el ámbito público político encontramos a un 23% en puestos de liderazgo.
- d) Las mujeres pueden llegar a trabajar 9 horas al día en comparación a los hombres que trabajan 8 horas, dentro de esto las mujeres dedican 4 horas en trabajo de hogar y cuidados no remunerado mientras los

hombres solo 1 hora y 30 minutos. En el caso de los países en desarrollo, las mujeres trabajan 8 horas más en comparación a los hombres que trabajan 7 horas y media; dentro de estas horas, las mujeres dedican 3 horas y 30 minutos a trabajos no remunerados mientras que los hombres 1 hora y 54 minutos.

Asimismo, la brecha salarial entre hombres y mujeres es una de las principales razones de la desigualdad de la mujer en el mercado laboral, por lo que, toda política debe estar orientada a acortar esta brecha hasta desaparecerla con acciones reales y posibles que mejoren la situación laboral de la mujer. Lograr la conciliación entre trabajo y hogar, eliminar políticas restrictivas, mejorar el acceso a protección social, etc., son algunos de los principales retos a enfrentar. La ONU Mujeres (2017) señala que la brecha salarial entre hombres y mujeres podría tardar en cerrar 70 años si es que no se toman las acciones necesarias y correspondientes.

Teniendo en cuenta este latente problema, la Comisión Europea citado en Ramos (2017), en el 2014 estableció seis causas objetivas determinantes de la brecha salarial que se considera no solo responden a la realidad Europea sino que se pueden aplicar en general a todo el mundo, siendo las siguientes:

- a) Por discriminación directa o abrupta en el lugar de trabajo, percibiendo las mujeres un salario inferior por trabajo de igual valor.
- b) En diferentes empleos y en diferentes sectores marcadamente femeninos predominan salarios bajos, unido al trabajo en el hogar, que no es retribuido.
- c) Las prácticas laborales y los sistemas salariales ponen de manifiesto que la estructura de salarios y sus componentes pueden dar lugar a condiciones de remuneración diferentes.
- d) La infravaloración del trabajo y de las capacidades de las mujeres lleva a concluir que el mayor esfuerzo físico suele estar mejor retribuido, el predominio de hombres en actividades y sectores lleva aparejado frecuentemente mayor nivel de retribución, las capacidades de las mujeres son objeto de infravaloración general y en las profesiones en que están muy representadas se abonan salarios bajos.
- e) La escasa presencia de mujeres en puestos de liderazgo y alto nivel.
- f) Ciertas tradiciones y roles de género inciden sobre el salario, pues determinan el papel a desempeñar en la sociedad, por lo que las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad en sectores masculinizados cobran normalmente más que aquellas que los ocupan en sectores fuertemente feminizados. (p. 254)

2.2.1. Análisis del marco normativo nacional sobre la inserción de la mujer en el mercado laboral.

En la actualidad, en el país existen políticas públicas y normas que establecen medidas especiales para fomentar la inserción y permanencia de las mujeres en el mercado laboral. En el presente apartado se citaran aquellas que consideramos más relevantes.

Tenemos las normas de orden constitucional, que ya con anterioridad se han mencionado, el artículo 2° inciso 2 de la Constitución Política del Perú que establece la igualdad ante la ley; asimismo, el artículo 26° que regula la igualdad de oportunidades sin discriminación.

Asimismo, el Perú ha ratificado diversos convenios internacionales, ya citados pero que debido a su relevancia se deben recalcar, tales como la Declaración de la OIT de 1998 que promueve el compromiso del cumplimiento de los derechos laborales para eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación. El Convenio 100 de la OIT que exige a sus miembros promover y garantizar a todos los trabajadores el principio de igualdad remunerativa entre hombres y mujeres. El Convenio 111 de la OIT que regula el deber de los miembros de tener una Política Nacional que promueve la igualdad de oportunidades y de trato en temas laborales. El convenio 183 OIT que reconoce los derechos de permanencia en el empleo, no discriminación y goce de licencia por maternidad y otros derechos para la madre trabajadora. Siendo que en función de dichos instrumentos internacionales se han venido regulando y desplegando las políticas para materializar la finalidad de dichos convenios.

Además, se debe tener en cuenta también que desde el año 1995, en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Beijing, se aborda la cuestión de la desigualdad entre hombre y mujer a través de la incorporación de la perspectiva de género, a fin de generar el marco para la participación de la mujer en la toma de decisiones y el ejercicio de poder, obligándose los países e instituciones a garantizar que las políticas y programas reflejen una perspectiva de género.

Si bien es cierto, la normativa sobre igualdad y no discriminación laboral de las mujeres, viene dada desde hace más de 60 años, se advierte que aún existe un

largo camino por recorrer respecto a igualdad. “Del mismo modo, se observa que se ha venido desarrollando una poca o casi nula regulación normativa, políticas, lineamientos, etc. que permitan una adecuada aplicación del referido principio” (Lara, 2018, p.40).

Sobre la inserción laboral de la mujer, el Estado peruano ha buscado principalmente resguardar a la madre trabajadora, entendiendo que dentro de la población de mujeres pertenecientes a la PEA, son las más susceptibles a actos de discriminación fundamentados en la vulnerabilidad de su estado. Por esa razón, el Estado ha dispuesto diversas normas para mitigar dichos actos y efectos en contra de la mujer trabajadora.

De esta forma, tenemos la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, publicada el 23 de noviembre de 2015, que contiene derechos laborales a fin de proteger a la mujer trabajadora que es víctima de violencia, prohibiendo actos por partes del empleador que violenten los derechos laborales de la mujer y que se encuentren fundados en los actos de violencia sufridos por la mujer.

La Ley N° 28048, Ley de Proyección a favor de la Mujer Gestante, promulgada el 31 de julio de 2003 y su reglamento, obliga al empleador a realizar cambios en las actividades que realiza la madre trabajadora si es que estos ponen en riesgo su salud y la del concebido; Ley N° 26644, promulgada el 27 de junio de 1996, que concede la licencia de maternidad por 90 días para la madre trabajadora, licencia ampliada a 98 días a través del Decreto Supremo N° 002-2016-TR, publicada el 09 de marzo de 2016; Ley N° 27409, promulgada el 24 de enero de 2001, otorga licencia por 30 días por adopción; Ley N° 27240, promulgada el 22 de diciembre de 1999, y sus modificaciones, concede permiso por lactancia materna de una hora diaria hasta que el hijo cumpla un año de edad.

Asimismo, la Ley N° 29896, promulgada el 22 de julio de 2012, establece la implementación de lactarios en instituciones del sector público y privado; Ley N° 26790, promulgada el 15 de mayo de 1997, reconoce el subsidio por maternidad y por lactancia; Ley N° 30367, publicada el 25 de noviembre de 2015, protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario; Ley N° 30792, publicada el 15 de

junio de 2018, que promueve el reparte de utilidades de manera justa para las madres.

Por otro lado, tenemos la Ley N° 26772, publicada el 17 de abril de 1997, y su reglamento Decreto Supremo N° 002-98-TR, que disponen que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituya discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o trato.

También, tenemos la Ley N° 27942, publicada el 27 de febrero de 2003, y su reglamento Decreto Supremo N° 010-2003-MIN-DES, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Específicamente, sobre el tema de igualdad y no discriminación de la mujer trabajadora, el tratamiento legal en nuestro país recién se ha desarrollado mediante la Ley N° 28983 “Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres” del año 2007, que tiene como finalidad establecer un marco normativo que garantice el ejercicio del derecho de igualdad entre hombres y mujeres tanto en el ámbito público y privado.

Sobre la Ley N° 28983, “Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”, Obando (2017) señala que esta:

(...) Se constituye en la principal norma en la materia y que tiene que servir de guía para las políticas y acciones que emprendan desde los diferentes frentes en la búsqueda de la igualdad entre varones y mujeres. Esta norma a su vez recoge los mandatos internacionales y compromisos asumidos por Perú en la materia. (p. 08)

Se dispone también el Plan Sectorial para la igualdad y no discriminación en el empleo y la ocupación 2018-2021, que tiene como fin generar competencias y oportunidades laborales para poblaciones vulnerables, lograr el fortalecimiento institucional y potenciar la respuesta estatal frente a la desigualdad y discriminación en el empleo (MTPE, 2018a).

Además, la Ley N° 30709, “Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres”, y su reglamento el Decreto Supremo N° 002-2018-TR, propone la asignación remunerativa libre de cualquier valoración discriminatoria, que

asegura la igualdad remunerativa entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Dicha ley responde al Plan Nacional de igualdad de género 2012 – 2017.

2.2.2. Situación de la mujer en el mercado laboral peruano

En el Perú, como en todo el mundo, las mujeres se han ido incorporando al mercado laboral; sin embargo, aun cuando se ha comprobado la rentabilidad de la su participación en la actividad económica, en muchos casos, aún persisten dificultades y factores negativos que impiden su completo acogimiento y desarrollo en el mercado laboral, como mostramos en el presente apartado.

Según Isla, Ordinola, Rondan & Villalba (2017):

En el Perú, también se observa la tendencia de los cambios y factores que impactan en la mujer a incrementar su participación, sobre todo en la orientación a mejorar su nivel educativo y mayor atención a sus derechos en la sociedad y en las empresas, la cual generará cada vez mayor número de mujeres en las empresas y en cargos ejecutivos. (p. 06)

No obstante, como señala el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, MTPE (2018a) "... aún persisten brechas que configuran o agudizan situación de exclusión y vulneración de derechos fundamentales para muchos ciudadanos y ciudadanas, y que tienen efecto nocivos en el desarrollo social y económico del país" (p. 11).

Según cifras del INEI (2018), en el Perú existen 15.8 millones de mujeres que representan el 49.9 % de la población. De las cuales, 7 millones 299 mil 800 conforman la Población Económicamente Activa (En adelante, PEA) del país, equivalente a un 44,2%, según se muestra en la Figura N° 08. Además, señala que la población de mujeres ocupadas aumentó 2,8%, equivalente a 199, 7 miles de mujeres, del 2016 al 2017. Sin embargo, la población masculina, 9 millones 211 mil 200 conforman el 55,8% de la PEA, habiendo crecido 1,3% entre el 2016 y 2017, según se detalla en el Cuadro 4.

CUADRO 4
POBLACIÓN OCUPADA, SEGÚN SEXO, 2007, 2016, 2017

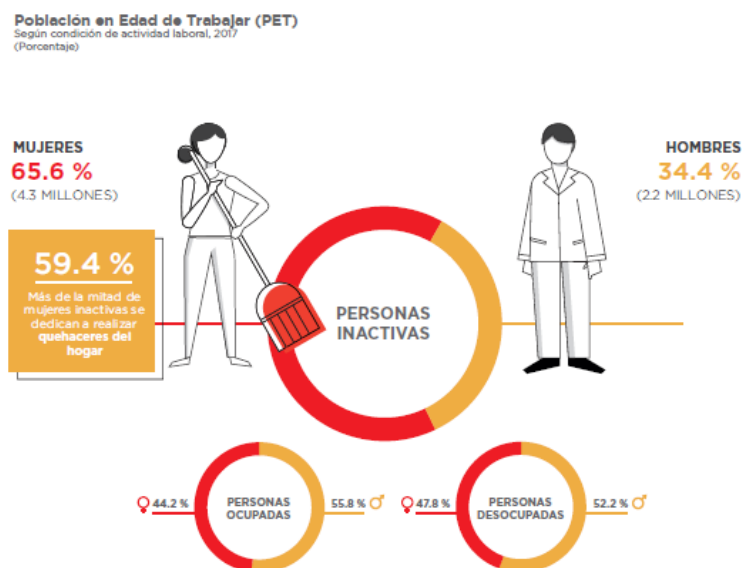
Perú: Población ocupada, según sexo, 2007, 2016 y 2017							
Sexo	2007	2016	2017	Incremento o promedio anual (Miles de personas 2007-2017)	Tasa de crecimiento o promedio anual (%) 2007-2017	Incremento promedio anual 2016 – 2017 (Miles de personas)	Variación porcentual (%) 2017/2016
Total	14197,9	16197,1	16510,0	231,3	1,5	313,9	1,9
Hombre	7990,9	9097,0	9211,2	122,0	1,4	114,2	1,3
Mujer	6207,0	7100,1	7299,8	109,3	1,6	199,7	2,8

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática – Perú: Indicadores de empleo e ingreso por departamento, 2018, p.47.

Con respecto a lo anterior, se debe resaltar que según el INEI (citado en MTPE, 2018b) más de la mitad de las mujeres que se consideran “inactivas” se dedican a quehaceres del hogar. Así, de los 4,3 millones de mujeres consideradas inactivas, el 59,4 % realizan quehaceres del hogar, como se muestra en la Figura 2.

FIGURA 2

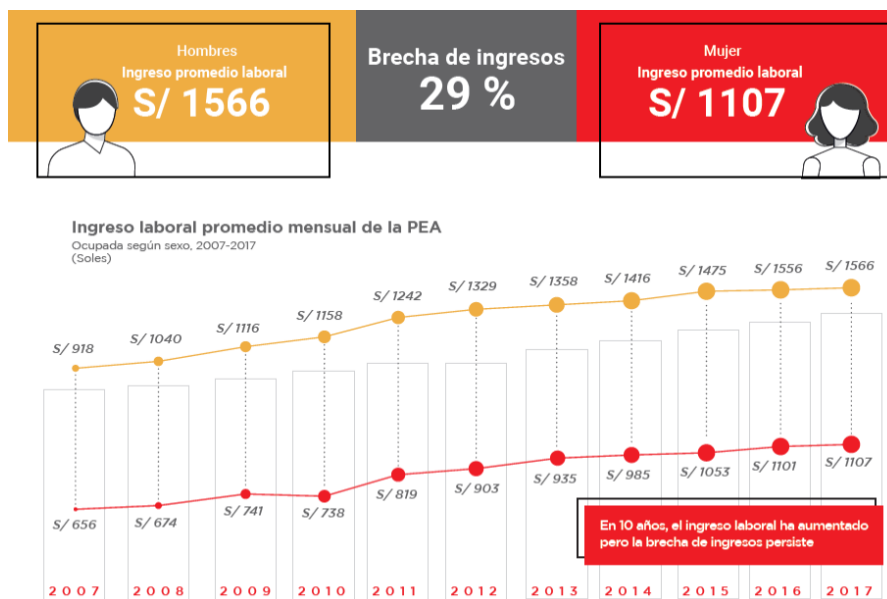
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE INACTIVA EN PERÚ, SEGÚN SEXO



Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, MTPE, 2018b, p. 3.

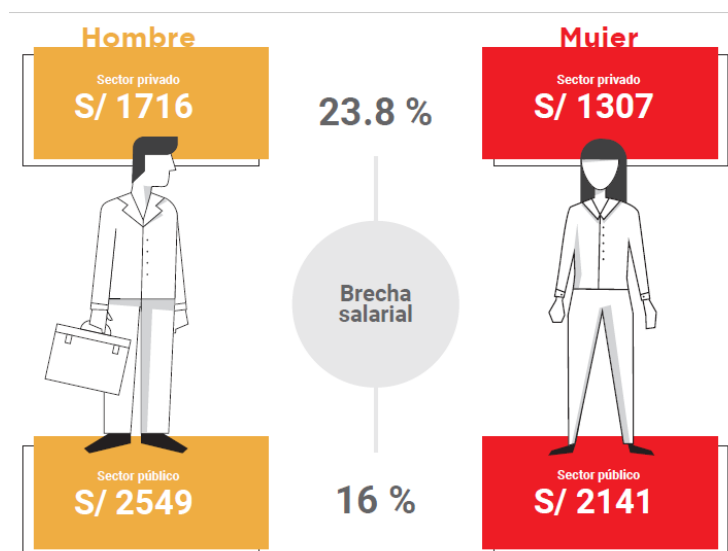
Sin embargo, a nivel general, según el INEI (citado por MTPE, 2018) a pesar que las mujeres dedican más horas semanales al trabajo total que los hombres, sus ingresos son 29,2% menores que los de sus pares masculinos, observar Figura 3. Además, como se muestra en la Figura 4, en el sector privado se evidencia mayor brecha salarial entre hombres y mujeres, siendo esta 23,8 %, mientras que en el sector público la brecha salarial es menor, siendo un 16%.

FIGURA 3
BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL PERÚ



Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, MTPE, 2018b, p. 6.

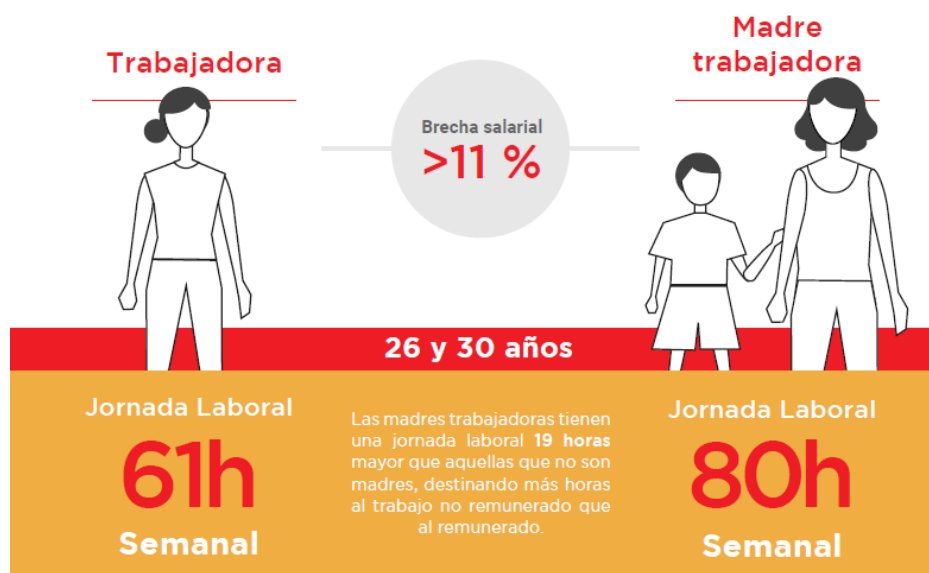
FIGURA 4
SALARIO MÍNIMO EN EL PERÚ, SEGÚN SEXO



Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, MTPE, 2018b, p. 8.

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, MTPE (2018b), la maternidad pone en desventaja la situación laboral de las mujeres; por un lado, porque dedican más horas al trabajo no remunerado que al remunerado, exactamente 19 horas más; y por otro lado, porque hay una brecha salarial entre madres trabajadoras y trabajadoras solteras. La brecha salarial es de 11% en desmedro de las madres trabajadoras, dato que es representado en la Figura 5.

FIGURA 5
BRECHA SALARIAL ENTRE TRABAJADORA SOLTERA Y MADRE TRABAJADORA EN EL PERÚ



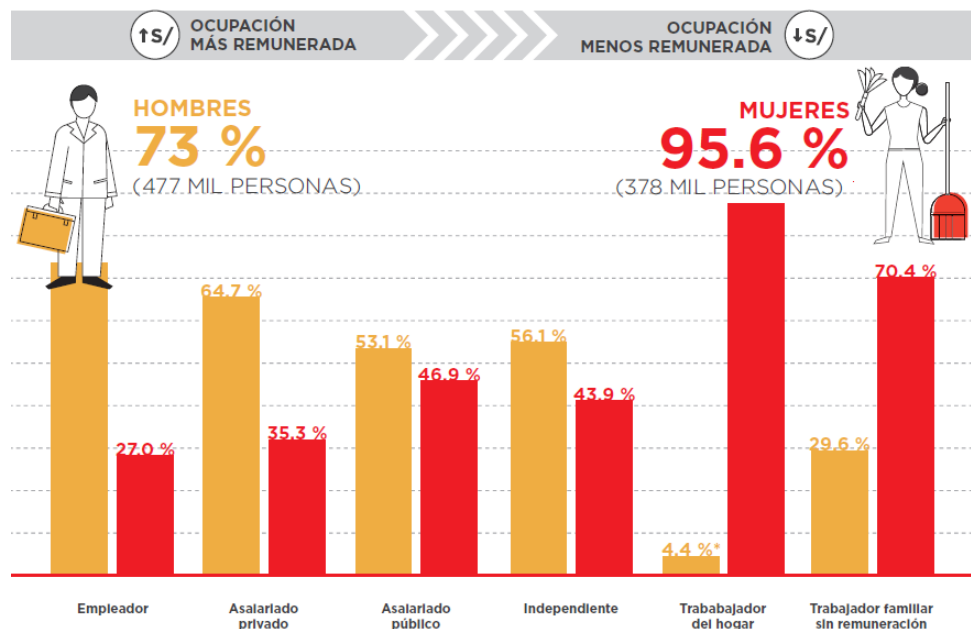
Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, MTPE, 2018b, p. 4.

Otra situación que evidencia la situación de desigualdad de la mujer en el mercado laboral es el hecho de que en los trabajos menos remunerados son en los que predomina la mano de obra femenina. Por el contrario, en los trabajos con mejor remuneración predomina la mano de obra masculina, como se observa en la Figura 6.

FIGURA 6

PREVALENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN EL TRABAJO,

PEA Ocupada por sexo
Según categoría ocupacional, 2017
(Porcentaje)



* Cifra referencial.

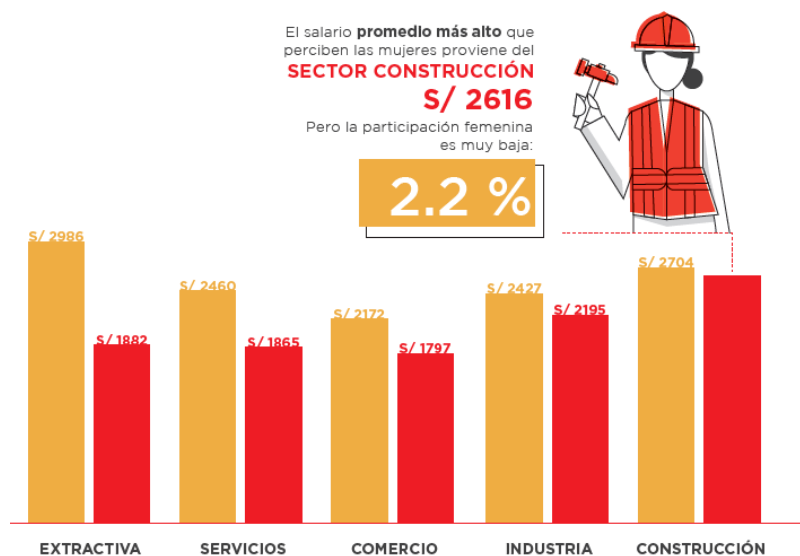
Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2017.
Elaboración: MTPE – DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, MTPE, 2018b, p. 5.

Además, en los trabajos con mayor remuneración la participación de las mujeres es muy baja, ver Figura 7.

FIGURA 7

PRESENCIA DE LA MUJER EN LOS SECTORES CON MAYOR REMUNERACIÓN EN EL PERÚ

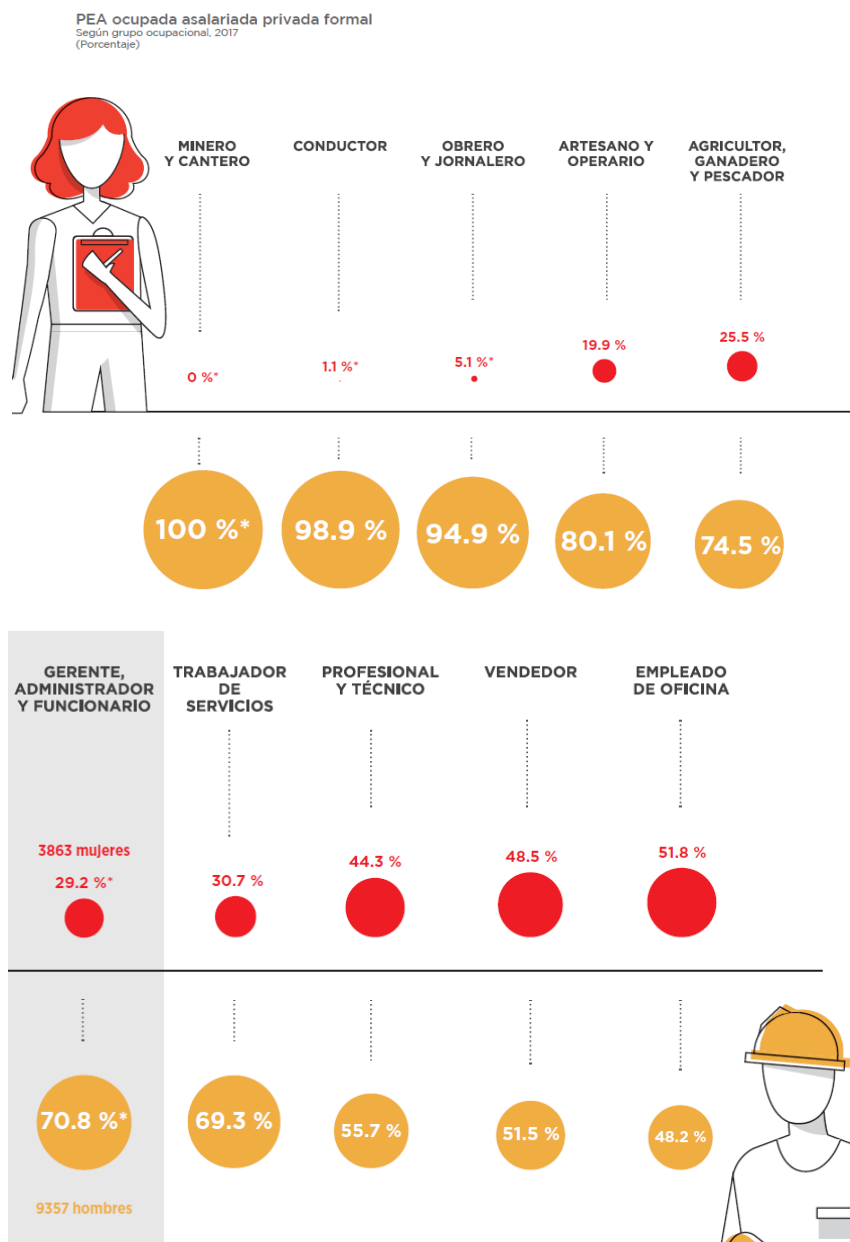


Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, MTPE, 2018b, p. 9.

Según Regalado (citado en Gestión, 2018) la brecha salarial en el país ha disminuido del 27%, reportado en el 2014, a un 12% en el 2017, esto con respecto a puestos ejecutivos. En el ámbito gerencial, la brecha disminuyó de un 20% en el 2014 a un 3% en el 2017. Sin embargo, esto significa que en los cargos directivos y de toma de decisiones aun predomina la mano de obra masculina. Se debe tener en cuenta que las oportunidades y la promoción en el trabajo se toman justamente desde los cargos directivos y ejecutivos, por lo que, las mejoras salariales para mujeres se dan en estos cargos, donde la mujer tienen poco o casi nada de representación.

FIGURA 8

MUJERES Y HOMBRES EN CARGOS DIRECTIVOS Y GERENCIALES, SEGÚN SECTORES



Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, MTPE, 2018b, p. 10.

Por último, finalizando con los datos porcentuales, se tiene que la brecha salarial en demérito de las mujeres se produce en 19,3% por razones o factores subjetivos y discriminatorios y el 0,7% por factores objetivos o características individuales (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018b).

A modo de conclusión, compartimos la idea de la ex Ministra de la mujer, Ana María Choquehuanca, sobre la igualdad de género:

Que el campanazo por la igualdad de género sea la alerta para la toma de acciones que impulsen a las mujeres a trabajar en un mundo competitivo en igualdad de condiciones, no solo frente a los varones sino en ejercicio pleno de nuestros derechos como personas autónomas y con capacidad de decisión (MIMP, 2018, s.p.).

Siendo así, se considera que los datos y la información mostrada en el presente apartado resultan válidos para sustentar las normas que obliguen a las empresas a brindar un trato más igualitario entre sus trabajadores. Las políticas adoptadas para la reducción y consecuente eliminación la desigualdad entre hombres y mujeres deben estar orientadas no solo a asegurar la posición de la mujer en el mercado laboral con respecto a la posición del hombre; sino, a la realización, tanto de hombres y mujeres como personas, y al pleno ejercicio de sus derechos, sin fijaciones en motivos discriminatorios.

En ese sentido, se considera acertado lo expuesto por Vinatea y Tomaya (2018):

(...) los esfuerzos del Estado, la sociedad y las empresas deberían concentrarse en trabajar una igualdad en sentido amplio. En general, las empresas deben garantizar un trato igualitario cuando estamos ante personas que están en las mismas condiciones y resulta razonable establecer beneficios idénticos. (p. 07)

2.3. Análisis de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, y su reglamento

2.3.1. Finalidad de la Ley N° 30709

El 27 de diciembre de 2017, se publicó la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres”; en adelante Ley N° 30709, cuyo objetivo es prohibir la discriminación remunerativa por género para lo cual exige la determinación de categorías, funciones y remuneraciones, de tal forma que sea posible la determinación objetiva del salario aplicando el principio de igualdad remunerativa. Esta ley guarda concordancia con el mandato constitucional de igualdad y no discriminación, así como con los instrumentos internacionales de la materia ratificados por el Perú, mencionados anteriormente. Asimismo, responde a los objetivos establecidos en el Plan Nacional de igualdad de género 2012 – 2017

y, a la vez, al Plan sectorial para la igualdad y no discriminación en el empleo y la ocupación 2018 – 2021, dado el 23 de febrero de 2018.

Tal como se expresó en los párrafos precedentes, ya existen normas que brindan un marco protector para el trato igualitario; sin embargo, en palabras de Pizarro (citado en La Ley, 2018):

La diferencia de esta norma es que contiene obligaciones particulares para los empleadores como objetivo de garantizar el aterrizar este principio de igualdad. Es decir, tomar medidas concretas para que la igualdad salarial realmente se materialice al interior de las relaciones laborales. (s.p.)

Asimismo, la especialista señala que la norma se rige bajo tres obligaciones para cumplir la obligación principal y general que es pagar salarios igual por trabajo de igual valor. La primera obligación es implementar cuadros de categorías, la segunda es tener una política remunerativa y la tercera es informar esa política remunerativa a los trabajadores (Pizarro, citado en La Ley, 2018).

En la Guía para la Igualdad: Igualdad salarial, publicada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo el 24 de septiembre del 2018 (en adelante, Guía de Igualdad Salarial), que sirve de pauta para la implementación de las exigencias de la Ley N° 30709, se reconoce que el objetivo de la mencionada ley es la protección de las personas y especialmente de las mujeres para un acceso igualitario y sin discriminación a un puesto de trabajo. Así, dicha guía busca resguardar los 3 planos afectados por la discriminación: individual, pues restringe la libertad de la persona y su bienes; económico, porque afecta la productividad empresarial y el crecimiento; y social, ya que afecta la unión de la comunidad y la estabilidad política. Busca resguardar el cumplimiento del principio de igualdad remunerativa por trabajo de igual valor y así combatir la desigualdad salarial.

Se debe resaltar la importancia de esta Ley, pues desarrolla lo acordado en los convenios internacionales sobre igualdad remunerativa en el ámbito nacional. Siendo así, consideramos que hacer obligatoria la implementación de cuadros de categorías y funciones es una medida necesaria, no solo para resguardar la igualdad remunerativa entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor, sino también porque esto implica que cualquier discriminación, sea por raza, sexo, condición económica, etc., debe ser eliminada. Teniendo en cuenta esto, aun

cuando la Ley tenga mayor incidencia en el caso de las mujeres, estas no serán las únicas beneficiadas, pues va a permitir también “(...) a otros trabajadores que perciben remuneraciones inferiores respecto a sus pares que puedan verse beneficiados con esta disposición, ya que en el Perú la negociación salarial se basa mucho en la negociación individual” (Pizarro, citado en La Ley, 2018). Caso contrario, las normas sobre igualdad serían en sí mismas discriminatorias.

Por otro lado, si bien entendemos que la Ley N° 30709 tiene como fin principal evitar la discriminación salarial entre hombres y mujeres, y se prevé que esto ayudará a disminuir la brecha salarial y, consecuentemente, como fin último, logrará la igualdad entre hombres y mujeres en materia laboral, se considera que este problema debe ser abordado desde diferentes puntos. La brecha salarial es uno de los principales factores de desigualdad entre hombres y mujeres, esto provocado especialmente por criterios discriminatorios. Sin embargo, la igualdad no se puede reducir al salario. Se debe tener en cuenta la tutela en el proceso de contratación, desarrollo y promoción del empleo, capacitación, beneficios, fiscalización, condiciones de trabajo, sanciones, etc.

La Ley aborda principalmente la igualdad remunerativa, pero también trata el tema de capacitación, conciliación de la vida laboral con familiar; no obstante, se cree que la forma de regular dichos aspectos es muy limitada, y aunque no se apoya el exceso en la promulgación de normas, resultará necesario que el Estado desarrolle mejor dichos contenidos, ya sea mediante jurisprudencia, como lo ha venido haciendo, o legislativamente.

Cabe resaltar que la aplicación de la Ley N° 30709 es únicamente para los trabajadores y empleadores del sector privado; es decir, a los trabajadores del sector público no será aplicable, “ni siquiera a aquellos que rigen su relación laboral en el Estado mediante contratos de trabajo sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728” (Kcomt, 2019, p. 37).

2.3.2. Marco Normativo para el cumplimiento de la Ley N° 30709

Con la entrada en vigencia de la Ley N° 30709, el Estado ha desplegado una serie de leyes y protocolos a fin de asegurar el cumplimiento de la misma, tanto para

ayudar a la labor de orientación y asesoría, la labor de inspección, así como para sensibilizar sobre los alcances del alcance de la citada ley.

El 08 de marzo de 2018 se publicó el Decreto Supremo N° 002-2018-TR, en adelante el Reglamento, que detalla la obligación de los empleadores de implementar cuadro de categorías y funciones, ampliando lo regulado por la Ley N° 30709 y disponiendo la dación de pautas y protocolos a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

Asimismo, el 14 de mayo de 2018 se publica el Decreto Supremo N° 005-2018-TR, mediante el cual se emiten disposiciones para garantizar el cumplimiento de la Ley N° 30709, ampliando los plazos dados por el Reglamento y disponiendo acciones de sensibilización a cargo del MTPE y SUNAFIL.

Además, como herramienta para facilitar y ayudar a los empresarios con la elaboración de su cuadro de categorías y funciones, exigencia de la Ley N° 30709, el 25 de septiembre de 2018, mediante la Resolución Ministerial N° 243-2018-TR se aprueba la Guía de Igualdad Salarial.

En la Guía de Igualdad Salarial se indicó que además se publicaría la Guía Metodológica que complementaría lo dispuesto en la Guía de Igualdad Salarial respecto a la implementación de cuadros de categoría y funciones. El 21 de mayo de 2019, mediante Resolución Ministerial N° 145-2019-TR, se aprobó la Guía Metodológica para la Valoración Objetiva, sin Discriminación de Género, de puestos de Trabajo y Elaboración de Cuadros de Categorías y Funciones, en adelante la Guía Metodológica.

De esta manera, SUNAFIL cumpliendo con lo establecido en la Ley N° 30709, su reglamento y el Decreto Supremo N° 005-2018-TR, emitió el Protocolo N° 004-2019-SUNAFIL/INII, Protocolo para la Fiscalización de las Obligaciones en Materia Remunerativa previstas en la Ley N° 30709, en adelante Protocolo. Dicho Protocolo fue publicado en dos versiones, la primera versión mediante Resolución de Superintendencia N° 169-2019-SUNAFIL el 21 de mayo de 2019 y la segunda versión mediante Resolución de Superintendencia N° 234-2019-SUNAFIL el 19 de

julio de 2019. Dicho documento establece las reglas y pautas para la fiscalización de las obligaciones en materia remunerativa dadas por la Ley N° 30709.

Además, SUNAFIL publicó el Plan de acción para Fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones en materia remunerativa previstas en la Ley N° 30709, que contiene, entre otros aspectos, el cronograma de actividades para la promoción, asesoría fiscalización y atención de denuncias.

Por convenir al desarrollo de la presente investigación, no se desarrollará un análisis profundo de cada uno de los instrumentos mencionados en el presente apartado; no obstante, sí serán mencionados en cuanto sea conveniente en el desarrollo de los siguientes acápite.

2.3.3. Análisis de las exigencias contempladas por la Ley N° 30709

La Ley establece ciertas exigencias y modificaciones para asegurar el cumplimiento de su fin, eliminar la discriminación salarial entre hombres y mujeres. Las exigencias contempladas son las siguientes:

a) Cuadros de categorías y funciones

El artículo 1 de la Ley N° 30709 prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo. Es decir, de acuerdo a la norma el empleador está en la obligación de contar con cuadros de categorías y funciones.

El artículo 2° de la Ley N° 30709 señala que “Las empresas que cuenten con cuadros de categorías y funciones mantienen dichos cuadros, siempre que guarden correspondencia con el objeto de la presente ley. Las empresas que no tengan cuadros de categorías y funciones, los elaboran dentro de los ciento ochenta (180) días de entrada en vigor de la presente ley.”.

El Reglamento señala en su artículo 3° que las categorías deben basarse en criterios objetivos teniendo en cuenta las tareas que entrañan, aptitudes necesarias y perfil para el puesto. Además, que la evaluación objetiva de los empleos puede

hacerse aplicando la metodología elegida por el empleador, sin que esto implique una discriminación directa o indirecta.

Para determinar el contenido de los cuadros de categorías y funciones, el reglamento en su artículo 4° determina el contenido mínimo, siendo estos: "... a) Puestos de trabajo incluidos en la categoría; b) Descripción general de las características de los puestos de trabajo que justifican su agrupación en una categoría; y c) La ordenación y/o jerarquización de las categorías en base a su valoración y a la necesidad de la actividad económica.”.

b) Prohibición de discriminación en la determinación de remuneraciones

El artículo 3° de la Ley establece que “Las remuneraciones que corresponden a cada categoría las fija el empleador sin discriminación.”. Esto supone que la remuneración debe ser fijada bajo criterios objetivos, sin discriminación por motivo de sexo.

En ese sentido, el artículo 5° del Reglamento reconoce la facultad del empleador para el establecimiento de política salarial, eligiendo el mecanismo de asignación de remunerativa que considere apropiado, que a la vez le permitirá elaborar su cuadro de categoría y funciones. “La política salarial consiste en el conjunto de criterios y directrices establecidos por la entidad empleadora para la gestión, fijación o reajuste de los diferentes esquemas de remuneración de las y los trabajadores” (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018, p. 15).

La carga de la prueba recae sobre el empleador cuando se alegue discriminación directa o indirecta en las remuneraciones por motivo de sexo. En ese caso, el empleador deberá acreditar que los puestos de trabajo implicados no son iguales y/o no tienen el mismo valor. Asimismo, en el caso de los beneficios adquiridos por negociación colectiva deberán respetar lo establecido por la Ley.

Además, el artículo 6° del reglamento establece que “Por excepción, los trabajadores pertenecientes a una misma categoría pueden percibir remuneraciones diferentes, cuando dichas diferencias se encuentren justificadas en criterios objetivos tales como la antigüedad, el desempeño, la negociación colectiva, la escasez de oferta de mano de obra calificada para un puesto determinado, el costo de vida, la experiencia laboral, el perfil académico o

educativo, el desempeño, el lugar de trabajo, entre otros.”. De igual forma, señala que “Las diferencias de los ingresos totales generadas por la realización de trabajo en jornada reducida, en jornadas atípicas o a tiempo parcial no se consideran contrarias a lo previsto en la Ley o en el presente Reglamento.”.

Otra excepción remunerativa a la potestad del empleador, señalada en el artículo 7°, es “...la remuneración de un trabajador en un particular nivel o estatus cuando se produzca una modificación de la estructura salarial y organizacional, reclasificación, degradación o ajuste razonable, aunque el valor asignado al puesto de trabajo o categoría haya decrecido o el nuevo puesto de trabajo corresponda a una categoría de inferior nivel remunerativo”.

Adicional a ello, según el artículo 8° del Reglamento, el empleador podrá optar por utilizar esquemas de remuneración variable siempre que estas sean objetivas y se sustenten en la necesidad de la actividad económica, y que no generen situaciones de discriminación por motivo de sexo. Además el empleado, según el artículo 9° del Reglamento podrá optar por establecer a sus políticas remunerativas bandas salariales y otros para la consecución de sus fines. Entiéndase a las bandas salariales como rangos salariales por cada categoría, el empleador puede establecer un mínimo y un máximo de remuneraciones en determinado nivel, a efectos de determinar el sueldo de los trabajadores en función de criterios objetivos.

Se debe señalar además que el empleador tiene la obligación de informar a sus trabajadores de la política salarial o remunerativa implementada, los criterios de evaluación de desempeño o de otro tipo que tenga impacto en su remuneración. Para ello, pueden conducir reuniones informativas individuales o colectivas o enviar comunicaciones escritas con los detalles de la política aplicable. Esta información debe proporcionarse al momento del ingreso del trabajador, cuando se produzca una modificación de la categoría ocupacional a la que pertenece el trabajador y cuando se efectúe una modificación del esquema de remuneración que les aplique según la política remunerativa.

Finalmente, la Ley N° 30709 en su artículo 4° establece que “La entidad empleadora asegura que en sus planes de formación profesional y de desarrollo de capacidades laborales de sus trabajadores se garantice la igualdad entre mujeres y hombres.”

c) Compatibilidad de la vida personal, familiar y laboral

El artículo 5° de la Ley señala que “La entidad empleadora garantiza un trato digno, un clima laboral con base en el respeto y la no discriminación, la compatibilidad de vida familiar y laboral. Se garantiza particularmente la prevención y sanción del hostigamiento sexual, para estos casos se aplicarán las medidas establecidas en la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual”.

Lo que busca este artículo es abordar el tema de la compatibilidad de la vida familiar y laboral, a fin de asegurar los derechos de las madres y padres trabajadores, así como la responsabilidad del empleador respecto a dichos derechos. En el artículo 10° se fijan criterios prohibitivos de diferenciación en las remuneraciones, siendo estos el considerar diferencias objetivas y razonables aquellas fundadas indirectamente con el embarazo, maternidad, paternidad, lactancia, responsabilidades familiares o ser víctima de violencia.

En ese sentido, el Reglamento señala que el empleador tiene la obligación de adoptar las medidas necesarias para evitar que los periodos de incapacidad temporal vinculados a los supuestos antes descritos tengan un impacto negativo en la asignación remunerativa o beneficios laborales. Además, será responsabilidad del empleador implementar medidas que garanticen un clima laboral basado en el respeto y no discriminación por cuestiones de compatibilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

A través de estos artículos se prohíbe la diferenciación salarial o separación de sus actividades laborales por motivo de maternidad o paternidad y se prohíbe el impacto adverso de la maternidad o paternidad en el trabajo como en lo personal.

Del mismo modo, el artículo 6° de la Ley N° 30709 establece que “Queda prohibido que la entidad empleadora despida o no renueve el contrato de trabajo por motivos vinculados con la condición de que las trabajadoras se encuentren embarazadas o en período de lactancia en el marco de lo previsto en el Convenio OIT 183 sobre protección de la maternidad”.

Asimismo, el Reglamento en su artículo 12° señala que “No se considera una práctica contraria a la prohibición contenida en el artículo 6 de la Ley la no

renovación del contrato de trabajo sujeto a modalidad o a plazo fijo en los casos en los cuales desaparezca la causa que justificó la contratación temporal”.

Este artículo busca blindar la permanencia en el empleo de la mujer embarazada o en período de lactancia, el cual que se extiende hasta que el hijo cumpla un año de edad.

Si bien es cierto, la Ley N° 30709 y su Reglamento no son específicos respecto a los supuestos que abarca, podemos observar que la norma puede contener dos como mínimo. El primero, referido al hecho que de darse el despido o la no renovación, aun cuando exista la causa objetiva de contratación, la trabajadora tendrá derecho a seguir laborando hasta que su hijo tenga por lo menos un año de edad. El segundo, referido a que en caso de despido o la no renovación, se dará oportunidad para analizar y comprobar que el contrato sujeto a modalidad en realidad es un contrato permanente, siendo de aplicación el artículo 77 literal d) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728.

En ese sentido, la Ley está regulando una estabilidad forzada por razón de maternidad, que no convierte en indefinido por si solo el contrato, ni que implica que la madre de alguna forma es “intocable”, como se ha pensado desde el establecimiento de la norma. Corresponderá al empleador demostrar que la causa objetiva que generó la contratación laboral ha desaparecido y, que el despido o no renovación, no está relacionada con el embarazo o nacimiento del hijo. Es decir, la madre solo deberá probar su estado de gestación o su derecho de licencia por lactancia, la carga de la prueba corresponde al empleador (Pacheco, 2018).

d) Modificación del artículo 30° inciso b) del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

La Ley modifica el artículo 30 inciso b) quedando redacto el siguiente texto:

“Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido, los siguientes:

(...)

b) La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador.

(...)"

Esta modificación en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, asegura el cumplimiento de los fines de la Ley N° 30709, pues si bien es cierto, la reducción remunerativa no puede darse de manera unilateral, según ya se ha pronunciado el Corte Suprema en la Casación Laboral N° 3711-2016, lo que sí resulta novedoso en esta modificación es la prohibición de rebaja en la categoría y la exigencia de contar con criterios objetivos para determinar la promoción y ascenso del trabajador. Será tarea de la jurisprudencia laboral precisar los alcances a que se refiere el acto de hostilidad consistente en el incumplimiento de requisitos objetivo para el ascenso del trabajador (Toledo, 2018).

e) Modificación artículo 2° de la Ley N° 26772, modificada por la Ley N° 27270

La Ley modifica el artículo 2° quedando el siguiente texto:

Artículo 2.- Se entiende por discriminación, la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato, en los requerimiento de personal, a los 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 índole. Los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores la política salarial del centro de trabajo. Se considera práctica discriminatoria brindar un trato salarial distinto a hombres y mujeres que cumplan los mismos requisitos de acceso al empleo y desempeñen las mismas labores.

La presente modificación, es importante pues ayuda a seguir una línea con respecto a lo que se considera igualdad salarial por trabajo de igual valor, además, se adecua a los convenios internacionales, en específico el Convenio N° 100 de la OIT, al sobre igualdad salarial entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor.

f) Modificación del artículo 3° de la Ley N° 26772, modificada por la Ley N° 27270

La Ley modifica el artículo 3° quedando el siguiente texto:

Artículo 3.- Las personas naturales o jurídicas que, en el ejercicio de su actividad o a través de sus funcionarios o dependientes, incurra en las conductas que impliquen discriminación, anulación, alteración de igualdad de oportunidades o de trato, en las ofertas de empleo y durante la relación laboral, serán sancionadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y cuando se refieran al acceso a centro de formación educativa, serán

sancionadas por el Ministerio de Educación. La sanción administrativa será de multa no mayor de tres (03) Unidades Impositivas Tributarias o cierre temporal del local que no excederá de un año. En los casos antes mencionados se podrá sustituir la sanción de cierre temporal por el doble de la multa impuesta, si las consecuencias que pudieran seguir a un cierre temporal lo justifican. La sanción se aplica sin perjuicio de la indemnización a que hubiere lugar a favor de la persona afectada.

Al igual, que en la modificación antes citada, la reforma de la presente Ley permite seguir una línea consecutiva sobre la discriminación en las relaciones laborales, permitiendo evitar incurrir a las empresas en dichos actos por estar prohibidos o, caso contrario, serían sancionados.

2.3.4. Sobre los cuadros de categorías y funciones y su implementación

Como se refirió con anterioridad, la Ley N° 30709 establece la obligación a las empresas del sector privado de contar con un cuadro de categorías y funciones que le permita al empleador evaluar y agrupar los puestos de trabajo, a través de aplicación de criterios objetivos y razonables.

El Reglamento, en su artículo 4°, especifica el contenido mínimo que deben tener los cuadros de categorías y funciones; asimismo, invita al empleador de elegir la metodología que crea más conveniente pero que, de ninguna forma, implique discriminación directa o indirecta por motivo de sexo.

Asimismo, tercera disposición complementaria final dispone que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo expida pautas para la implementación de los cuadros de categorías y funciones; por lo que, se publicó la Guía de Igualdad Salarial que desarrolla los criterios establecidos por el artículo 4° del Reglamento para la implementación de cuadros de categorías y funciones. Todo cuadro de categorías y funciones debe señalar los puestos de cada categoría, describir dichos puestos y ordenarlos a base de su valorización. Se debe aclarar que la evaluación o valorización de los puestos de trabajo no es igual a la evaluación de rendimiento.

El proceso o mecanismo que explica la guía es el indicado por la OIT en el documento "Promoción de igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos. Guía detallada". No obstante, se deja a salvo la libertad del empleador para utilizar la metodología que se adapte a sus necesidades, siempre y cuando respete lo señalado por la Ley. El MTPE indica en la guía que este

proceso debe estar a cargo de un Comité de Igualdad salarial que represente tanto a las trabajadoras como a los trabajadores, garantizando su presencia equitativa. En el caso de microempresas, el formato del Comité podrá ser adaptado a sus propias características. El proceso planteado por la guía es el que se muestra en la Figura 9.

Si bien es cierto, la Guía sugiere que el proceso de implementación de cuadro de categorías y funciones debe estar a cargo de un Comité de Igualdad Salarial, esto no se encuentra detallado en la Ley N° 30709 ni en su Reglamento, por lo que no se debería tener en cuenta, a menos que el empleador así lo aplique.

FIGURA 9

PROCESO PARA DETERMINACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO



Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, MTPE, 2018b, p. 17.

1) Identificar puestos de trabajo

Para identificar y agrupar correctamente los puestos de trabajo se deben evitar dos tipos de situaciones:

- Que un título o nombre del puesto de trabajo agrupe a puestos distintos.

- ii) Que haya más de un título o nombre de puestos que pueden ser agrupados dentro de uno solo.

Para evitar esas condiciones la guía recomienda realizar las siguientes preguntas:

¿Tienen los puestos de trabajo responsabilidades o funciones similares?

¿Requieren de calificaciones o requisitos similares o parecidos?

2) Determinar el género de los puestos

Para determinar si los puestos de trabajo son predominantemente masculinos, femeninos o neutros se plantean tres criterios que deberán ser utilizados a la vez:

- i) Porcentaje de hombres y mujeres en los puestos.
- ii) Evolución histórica del puesto.
- iii) Estereotipos vinculados al puesto.

Si los criterios no identifican claramente el puesto es porque nos encontramos frente a un puesto neutro.

3) Valorizar los puestos de trabajo

Para la valorización de puestos de trabajo se utiliza el sistema de evaluación de puntos (sistema desarrollado anteriormente), pues según la OIT es el mecanismo más objetivo. Los factores objetivos para la valorización son los siguientes:

- i) **Calificación o Competencias:** Son las competencias cognitivas y físicas adquiridas a través de la educación o la experiencia. Está compuesto por subfactores:
 - Educación o calificación académica.
 - Experiencia laboral.
 - Habilidades cognitivas.
 - Iniciativa e independencia.
 - Habilidades comunicativas.
- ii) **Esfuerzos:** Son las demandas físicas, mentales, emocionales para un determinado puesto de trabajo. Está compuesto por los siguientes subfactores:
 - Esfuerzos mentales o emocionales.
 - Esfuerzos físicos.

- iii) Responsabilidades: Pueden ser responsabilidad por el personal, recursos financieros, por activos y equipos de organización, etc. Compuesto por los siguientes subfactores:
 - Responsabilidad en el manejo del personal.
 - Responsabilidad en aspectos financieros o contables.
 - Responsabilidad en la presentación de servicios.
 - Responsabilidad sobre activos y equipos de la organización.
- iv) Condiciones en que se realiza el trabajo: Puede ser el entorno físico o condiciones psicológicas. Compuesto por los siguientes subfactores:
 - Condiciones de trabajo desagradables, incómodas o peligrosas.
 - Riesgo de contraer enfermedades o de sufrir accidentes.

Según lo señalado por la Guía de Igualdad Salarial, los subfactores objetivos deberán ser definidos por el Comité de Igualdad Salarial, de acuerdo a la realidad de cada organización. Identificados los factores y subfactores se procederá a valorar cada puesto.

Ahora, la Guía de Igualdad Salarial, también hace una comparación entre la evaluación de puestos y la evaluación de rendimiento, ya que estas son distintas. La primera se refiere al valor que le da el empleador a cada puesto según sus requisitos indispensables; mientras que la segunda, se refiere a la evaluación del empleado en el ejercicio del puesto.

4) Comparar y calcular brechas

La guía señala que es necesario comparar los puestos predominantemente femeninos con los predominantemente masculinos, con el fin de identificar si entre ambos existen diferencias remunerativas no justificadas. Es por eso que los cuadros de categorías y funciones deben verificar si los puestos de igual valor tienen la misma remuneración.

5) Implementar medidas para eliminar la brecha salarial

La guía considera necesario que se implemente un Plan de igualdad Salarial que contenga:

- i) Un diagnóstico de las brechas de género existentes.
- ii) Métodos para ir corrigiendo dichas brechas.
- iii) Cronograma y planificación de reajustes salariales y las medidas correctivas.

iv) Formas de supervisión y monitoreo de la implementación del Plan.

Lo mencionado por la Guía de Igualdad Salarial es tratado con mayor detenimiento y de manera más técnica en la Guía Metodológica.

Debemos tener presente que la implementación del cuadro de categorías y funciones para cualquier empresa demanda una tarea multidisciplinaria, que muchas veces requerirá de apoyo o asesoría externa para su elaboración, lo que conlleva a tiempo y a costos por dicha asesoría.

2.3.5. Orientación, asesoría y fiscalización de las obligaciones contenidas en la Ley N° 30709.

Como ya se ha señalado, la Ley N° 30709 contiene una serie de obligaciones impuestas al empresario, independientemente del régimen, a fin de asegurar la igualdad remunerativa y la no discriminación entre hombres y mujeres. En ese sentido, la principal obligación contenida en la Ley N° 30709 es la de implementar un cuadro de categorías y funciones que resguarde el principio de igualdad remunerativa. Para esto, desde la publicación de la Ley se han desplegado una serie de instrumentos normativos, mencionados en apartados anteriores, que buscan asegurar el cumplimiento de aquella.

Los instrumentos desplegados tienen como principal objetivo asegurar la labor de orientación, asesoría y fiscalización para el cumplimiento de los objetivos de la Ley N° 30709, específicamente, la obligación de implementar un cuadro de categorías y funciones. En un primer momento, la Ley N° 30709 reguló en su artículo 2° de manera muy general que los cuadros de categoría y funciones debían de implementarse en las empresas dentro de los ciento ochenta (180) días de entrada en vigencia la misma, esto es desde el día siguiente de su publicación.

Sin embargo, con la dación del Reglamento de la Ley N° 30709, en su primera Disposición Complementaria Final, se dispuso que el empleador debía implementar o adecuar su cuadro de categorías y funciones hasta el 31 de diciembre de 2018. Sin perjuicio de ello, en la quinta Disposición Complementaria Final de la norma citada, se dispuso que las obligaciones contenidas en la Ley N° 30709 y su Reglamento serían objeto de fiscalización a partir del 1 de enero de 2019, pero para el caso de las micro y pequeñas empresas se ordenó que la fiscalización iniciaría

a partir del año siguiente de la publicación de las pautas referenciales que debía dar el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para la implementación de los mencionados cuadros.

Posteriormente, con el Decreto Supremo N° 005-2018-TR, disposiciones para garantizar el cumplimiento de la Ley N° 30509 y su Reglamento, en el tercer párrafo de su única Disposición Complementaria Final se estableció que las obligaciones contenidas en las citadas normas serían objeto de fiscalización a partir del 1 de julio de 2019, y en el caso de la micro y pequeña empresa, la fiscalización iniciaría a partir del 1 de diciembre de 2019.

Cabe mencionar que:

La adecuación de estos plazos se efectuó en virtud de que el MTPE no pudo cumplir a tiempo con elaborar y desarrollar las pautas referenciales (Guía de Igualdad Salarial) y los protocolos y directivas de actuación inspectiva que hacía referencia el Reglamento de la Ley N° 30709, señalando que los referidos instrumentos deben ser abordados con mayor detenimiento. (Lara, 2019, p. 51)

Además, hasta marzo de 2019, el único instrumento que se había publicado fue la Guía de Igualdad Salarial, a pesar que el Reglamento de la Ley N° 30709 en su Cuarta Disposición Complementaria Final señaló que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) expediría las directivas y/o protocolos necesarios para la fiscalización de las obligaciones previstas en la norma dentro de los noventa (90) días calendario siguientes a la publicación del Reglamento, plazo que se alargó posteriormente con el Decreto Supremo N° 005-2018-TR a los treinta (30) días calendario siguientes a la entrada de vigencia de la Resolución Ministerial con la cual se expediría la Guía de Igualdad Salarial.

Teniendo en cuenta lo expuesto hasta ahora, se puede generar la siguiente pregunta ¿Qué obligaciones encargó la Ley N° 30709 a las Instituciones del Estado? ¿Cómo se han venido desarrollando?

Como se mencionó con antelación, según la Tercera Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley N° 30709, el MTPE deberá expedir las pautas referenciales para que el empleador pueda implementar el cuadro de categorías y funciones. Dichas pautas debían contener modelos de cuadros y de políticas

salariales. El MTPE cumplió con la obligación impuesta por el Reglamento a través de la emisión de la Guía de Igualdad Salarial y la Guía Metodológica, las cuales contienen las pautas e instrucciones para poder implementar un cuadro de categorías y funciones.

Además, según el artículo 1° del Decreto Supremo N° 005-2018-TR el MTPE y SUNAFIL deberán coordinar anualmente acciones de sensibilización sobre las disposiciones de la Ley N° 30709 y su reglamento, siendo obligación de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo quien elaborará y elevará al Despacho Viceministerial de trabajo un informe con el resultado anual de las acciones.

Asimismo, SUNAFIL mediante su Plan de acción para fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones en materia remunerativa previstas en la Ley N° 307092, señala que se realizarán labores de prevención y asesoría, así como el servicio de orientación presencial y de manera virtual. Dichas acciones están a cargo de la Intendencia Nacional de Prevención y Asesoría (INPA).

También, la INPA en mérito de la cooperación interinstitucional con SUNAT, mediante CLAVE SOL – SUNAT enviará alertas laborales a las empresas que presenten mayor riesgo de incumplimiento en normativa laboral.

Por otro lado, respecto a la labor de fiscalización para asegurar el cumplimiento de la implementación de las obligaciones contenidas en la Ley N° 30709, esta se encontrará a cargo de la SUNAFIL, tal como lo señala el Decreto Supremo N° 002-2018-TR en su cuarta Disposición Complementaria Final al precisar que dicha entidad deberá “expedir las directivas y/o protocolos necesarios para la fiscalización de las obligaciones previstas en esta norma (...)”.

Con el fin de fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la Ley N° 30709 y su reglamento, SUNAFIL emitió el Protocolo N° 004-2019-SUNAFIL/INII, Protocolo para la fiscalización de las obligaciones en materia remunerativa previstas en la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, en adelante, el Protocolo, en el cual se fijan las reglas y pautas para verificar y exigir el cumplimiento de las disposiciones en esta materia (Lara, 2019).

El Protocolo tiene dos versiones, la primera fue publicada el 22 de mayo de 2019 a través de la Resolución de Superintendencia N° 168-2018-SUNAFIL; y, la segunda fue publicada el 21 de junio de 2019, a través de la Resolución de Superintendencia N° 234-2019-SUNAFIL. En esta segunda versión se incorpora la “Guía Metodológica para la Valoración Objetiva, sin Discriminación de Género, de Puestos de Trabajo y Elaboración de Cuadros de Categorías y Funciones” aprobada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en razón a lo manifestado en la Guía de Igualdad Salarial. Dicha Guía Metodológica fue aprobada el 22 de mayo de 2019.

Como se mencionó anteriormente, SUNAFIL demoró en la aprobación y publicación de las directivas y protocolos. A pesar de que con el Decreto Supremo N° 005-2018-TR se extiende el plazo que se le había otorgado inicialmente, el cual terminaba el 25 de octubre de 2018, no es hasta seis meses después que SUNAFIL finalmente aprueba la versión del primer protocolo; sin embargo, dos meses después se aprobó una segunda versión. Cabe señalar que para el momento en que se publicó esta última versión, las labores de fiscalización por parte de SUNAFIL a las empresas pertenecientes régimen laboral general ya se habían iniciado.

La SUNAFIL realizará su labor de fiscalización de acuerdo a tres nuevos criterios respecto a las obligaciones contenidas en la Ley N° 30709. Como indica Lara (2019), SUNAFIL verificará lo siguiente:

- “- La existencia de un Cuadro de Categorización y Funciones (CCF).
- La existencia de una política salarial que haya sido comunicada a sus trabajadores.
- Que la determinación se haya efectuado sin discriminación.” (p.147)

Respecto a lo anterior, según el Protocolo, SUNAFIL verificará las siguientes obligaciones:

- De la existencia del Cuadro de Categorías y Funciones:
 - 1) Contar con Cuadro de Categorías y funciones:

- (i) Compatibilidad: si la empresa contaba con cuadro de categorías y funciones antes de la entrada de vigencia de la ley, esto es antes del 28 de diciembre de 2017.
 - (ii) Incompatibilidad: si la empresa contaba con cuadro de categorías y funciones pero no es conforme con las lineamientos dados por la Ley N° 30709, su reglamento y los demás instrumentos emitidos para su implementación, esto es antes del 31 de diciembre de 2018 (según el plazo dado por el Reglamento en su quinta disposición complementaria final).
 - (iii) Elaboración: si la empresa no hubiera elaborado el cuadro de categorías y funciones dentro de los 180 días de entrada de vigencia de la Ley N° 30709, esto es, el 25 de junio de 2018.
- 2) Verificar el contenido mínimo:
- (i) Puestos de trabajo incluidos en la categoría.
 - (ii) Descripción general de las características de los puestos de trabajo que justifican su agrupación en una categoría.
 - (iii) La ordenación y/o jerarquización de las categorías con base en su valoración y a la necesidad de la actividad económica.
- 3) Verificar la existencia de criterios objetivos para la valorización de trabajo

El empleador puede utilizar la Guía de Igualdad Salarial, la Guía Metodológica o cualquier otra metodología que crea pertinente y asegure la implementación de cuadros de categorías y funciones, basada en criterios objetivos y razonables.

- La existencia de una política salarial:
 - 1) Acreditar la comunicación a los trabajadores de la política salarial:
 - (i) Comunicaciones escritas o digitales
 - (ii) En reuniones individuales o colectivas.
 - 2) Acreditar que la comunicación se realizó en la oportunidad correspondiente:
 - (i) Al ingreso del trabajador.
 - (ii) Cuando se produzca una modificación de la categoría ocupacional.
 - (iii) Cuando se produzca una modificación del esquema de remuneración.
- Que la determinación se haya efectuado sin discriminación:
 - 1) Verificar que no se incurra en discriminación directa o indirecta.

- 2) Verificar la correspondencia entre los cuadros de categorías y funciones y la Política Salarial.
- 3) Identificar al trabajador referente, con quien se comparará a fin de determinar la existencia o no de discriminación en los casos en concreto.
- 4) Identificar diferencia de remuneraciones y verificar si existen criterios objetivos.

De acuerdo con lo dispuesto por la Tercera Disposición Complementaria Modificatoria del Reglamento de la Ley N° 30709, que modifica el artículo 25 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, son infracciones muy graves en materia de relaciones laborales los siguientes incumplimientos:

- 25.22. No contar con un cuadro de categorías y funciones o con una política salarial de conformidad con los términos establecidos en la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, y su Reglamento.
- 25.23. No haber cumplido con informar a los trabajadores acerca de la política salarial de la empresa, conforme a lo previsto por la Ley N° 26772, que dispone 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, y su Reglamento.

Asimismo, la comisión de dichas infracciones puede ser sancionada con una multa de 2.63 UIT a 52.53 UIT para empresas del régimen laboral, de 0.77 UIT a 7.65 UIT para pequeñas empresas y de 0.23 UIT a 0.68UIT en el caso de microempresas.

De esta forma, según su Plan de Acción, SUNAFIL señala que se realizarán acciones disuasivas a las empresas con más de 50 trabajadores a fin que en respuesta a dichas cartas se verifique el cumplimiento o no de la materia de discriminación remunerativa. Es decir, en caso el empleador no presente descargo a la carta enviada, garantizando el cumplimiento de la normativa de la Ley N° 30709, se realizará la inspección por parte de SUNAFIL.

Por último, SUNAFIL dará atención a las denuncias que seguirán el trámite regular para la calificación y generación de una orden de inspección, de ser necesario.

El cronograma dispuesto por SUNAFIL para la realización de sus actividades en el 2019, según el Plan de acción es el siguiente:

FIGURA 10

CRONOGRAMA DE FISCALIZACIÓN EN MATERIA DE DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA

Plan de acción para la fiscalización en materia de discriminación remunerativa				Responsable	Jul-19	Ago-19	Sep-19	Oct-19	Nov-19	Dic-19
1	Acciones de promoción y asesoría	1.1.	Elaboración de material de orientación		INPA - OCOM					
		1.2.	Presencial	1.2.1.	Conferencia, talleres y otros eventos	INPA - IRES				
		1.3.	Virtual	1.3.1.	Emisión de Alerta Laboral a través de la Clave SOL	INPA				
				1.3.2.	Mensajes en redes sociales y página web	OCOM - OGTIC				
2	Acciones de fiscalización	2.1.	Emisión de cartas disuasivas	2.1.1.	Remisión de cartas disuasivas	IRES - ILM				
				2.1.2.	Evaluación de descargos	IRES - ILM				
		2.2.	Programación de operativos	2.2.1.	Selección de empresas que no respondieron las cartas disuasivas o respondieron inadecuadamente	IRES - ILM				
					Desarrollo de operativo	IRES - ILM				
3	Atención de denuncias	3.1.	Atención de denuncias		IRES - ILM					

Fuente: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, SUNAFIL (s.f.).

A pesar de lo señalado en el presente apartado, respecto a las labores de promoción, orientación, asesoría y sensibilización, recalamos la posición respecto a la tardanza en la emisión de los dispositivos adecuados que sirvan como pauta a los empresarios, lo cual incide directamente en el grado de capacitación recibido por los orientadores y por empresarios para el cumplimiento de sus obligaciones exigidas por la Ley N° 30709.

Asimismo, cabe señalar que las labores encomendadas al MTPE y a SUNAFIL se han realizado en su mayoría en la ciudad Lima; por lo que, habiendo transcurrido dos años de emitida la Ley N° 30709, hay muy pocos avances respecto al cumplimiento de la Ley N° 30709, como se verá más adelante el caso específico en la ciudad de Chiclayo.

2.3.6. Aplicación de la Ley N° 30709 en las microempresas

La implementación de cuadros de categorías y funciones es de exigencia para todas las empresas, incluyendo empresas sujetas al régimen MYPE. Para la implementación lo harán con ayuda de las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de implementación de módulos de asistencia o mecanismos informáticos. Esto, claro está, muy aparte de las otras medidas e instrumentos, referidos en el apartado anterior, para asegurar el cumplimiento de las exigencias dadas por la Ley N° 30709.

El Decreto Supremo N° 005-2018-TR señala en su artículo 2° que la implementación del servicio de orientación y asesoría destinado a las micro y pequeñas empresas antes descritas, culminará indefectiblemente el 30 de noviembre de 2019.

A pesar de la demora del MTPE y SUNAFIL en la aprobación de las Guías y el Protocolo, no se adecuaron los plazos en cuanto al inicio de inspecciones respecto a cumplimiento de obligaciones de la Ley N° 30709. Cuando dichas guías son de gran importancia para poder orientar y guiar a las empresas, en este caso, las microempresas. Además, se debe tener en cuenta que estas guías no solo sirven a las microempresas, sino también al personal del MTPE y de la SUNAFIL como pautas para las labores de orientación y fiscalización de las empresas. Prácticamente, las capacitaciones se llevaron a cabo desde el 21 de julio de 2019 hasta el 30 de noviembre de 2019, es decir, se tuvieron solo cuatro meses para las capacitaciones.

Conforme a lo señalado, se habría esperado que se dispusiera aplazar la fecha de inicio de fiscalización tanto a las empresas del régimen general como a las MYPE, a fin de poder prestar mayor orientación y alcances sobre la Ley N° 30709, sensibilizando más a las empresas sobre el tema; y, de esta forma, no resultara incongruente la labor de fiscalización y sanción por parte de SUNAFIL a aquellas empresas que no pudieron elaborar o adecuar sus cuadros conforme lo señalado por la Ley N° 30709 y demás instrumentos.

Por otro lado, debemos poner a consideración la conveniencia de exigir el cuadro de categorías y funciones específicamente a las microempresas ya que la mayoría de ellas cuentan con pocos trabajadores, como se verá más adelante, la mayoría cuenta con dos trabajadores como máximo. Lo conveniente habría sido exigir el cuadro de categorías y funciones a aquellas que tengan de 4 a más trabajadores. Asimismo, se debería tomar en cuenta que la mayoría de microempresas son informales; entonces, para ese caso, correspondía haber tomado medidas aún más incisivas respecto a la sensibilización y capacitación de este tipo de empresas, a fin esta exigencia no sea percibida como una traba hacia la formalidad, pues como ya se ha mencionado, la elaboración de cuadros de categorías y funciones conlleva a una inversión de tiempo y dinero.

Así lo entiende Blume (Citado en Kcomt, 2019) al señalar que el nivel de organización de las micro y pequeñas empresas es menor, lo que la aplicación de la normativa puede llevar a generar sobrecostos en dichas empresas, constituyéndose en una barrera para la formalización.

De la misma forma, Palma y Palomino (2019) refieren que la implementación de los cuadros de categorías y funciones en las micro y pequeñas empresas "(...) debería ser progresiva, luego de contar con (i) la experiencia previa y (ii) con una campaña de asesoría y prevención enfocadas en este sector de empresas" (p. 35)

Por otro lado, algunos especialistas en la materia opinan que efectivamente en el caso de empresas grandes y medianas la implementación de cuadros de categorías y funciones supondrá una mayor tiempo y costos, debido que su nivel organizacional es mayor; mientras que, en las pequeñas y especialmente en las microempresas, esta labor es más sencilla pues justamente al contar con un nivel organizacional menor, con menos trabajadores y menores puestos de trabajo, no demandaría demasiada complejidad y costo la implementación de los cuadros mencionados. Por consiguiente, la microempresa al implementar los cuadros de categorías y funciones, iniciaría bien, cumpliendo con la norma y, posteriormente, conforme vaya creciendo, le sería más fácil adecuar los cuadros dependiendo a sus nuevos puestos de trabajo; caso contrario, la omisión de implementar cuadro de categorías y funciones, conforme vaya creciendo, conllevaría al desorden

remunerativo y a mayor destinación de recursos para remediar dicha situación. En ese sentido, la microempresa debería verlo como una inversión a largo plazo.

Se comparte dicha posición, sin embargo, a su vez se sostiene que habría sido conveniente que dicha aplicación, en caso de micro y pequeñas empresas, se diera en aquellas que cuentan con 4 a más trabajadores y que, además, se llevará a cabo una labor intensa de orientación y asesoría para el progresivo cumplimiento de las exigencias de la Ley N° 30709.

CAPÍTULO III

PROPUESTAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE CUADRO DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES COMO EXIGENCIA DE LA LEY N° 30709 EN LAS MICROEMPRESAS DE SERVICIOS DEL DISTRITO DE CHICLAYO

En el presente capítulo se realizará un análisis de la realidad en materia laboral de las microempresas del distrito de Chiclayo; además, un análisis de la implementación de cuadros de categorías y funciones en las microempresas de servicios del distrito de Chiclayo a través de la interpretación de los datos recolectados a través de la aplicación de una encuesta a dichas microempresas. Finalmente, se realiza la propuesta de medidas para ayudar a las microempresas de servicios del distrito de Chiclayo con la implementación de cuadros de categorías y funciones.

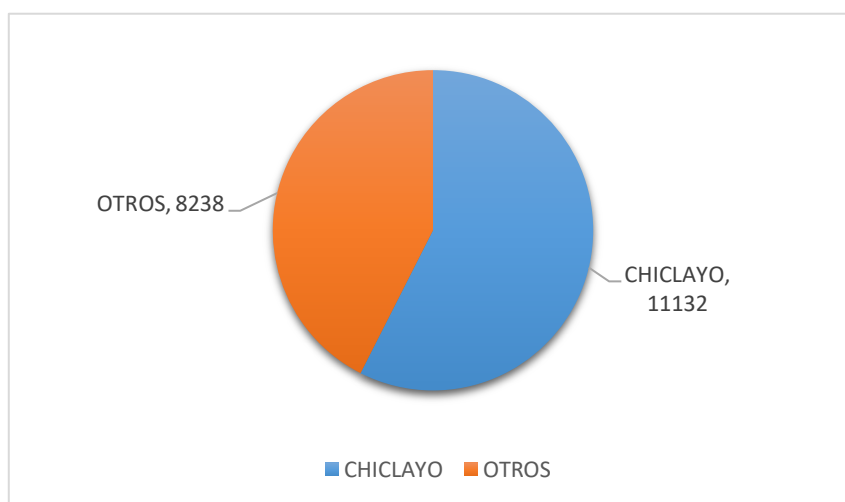
3.1. Análisis de la realidad actual en materia laboral de las microempresas del distrito de Chiclayo.

El distrito de Chiclayo, ubicado en la provincia de Chiclayo y departamento de Lambayeque, es una de las ciudades más importantes de la región debido a su ubicación estratégica, siendo punto de encuentro entre ciudades del norte de la costa, sierra y selva del país. En consecuencia, es la ciudad con mayor movimiento comercial, industrial y económico de la región.

En el distrito de Chiclayo se encuentra la mayor cantidad de empresas del departamento de Lambayeque, de las cuales la mayor parte son microempresas.

En la actualidad, según datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019), en la provincia de Lambayeque hay un total de 19,370 microempresas formales registradas en el Registro de Micro y Pequeña Empresa, de las cuales el 11,132 son microempresas, equivalente al 57.5%, pertenecen al distrito de Chiclayo. Como se puede apreciar, y se refirió anteriormente, la mayoría de microempresas de la región Lambayeque se encuentran en el distrito de Chiclayo. Ver Figura 11.

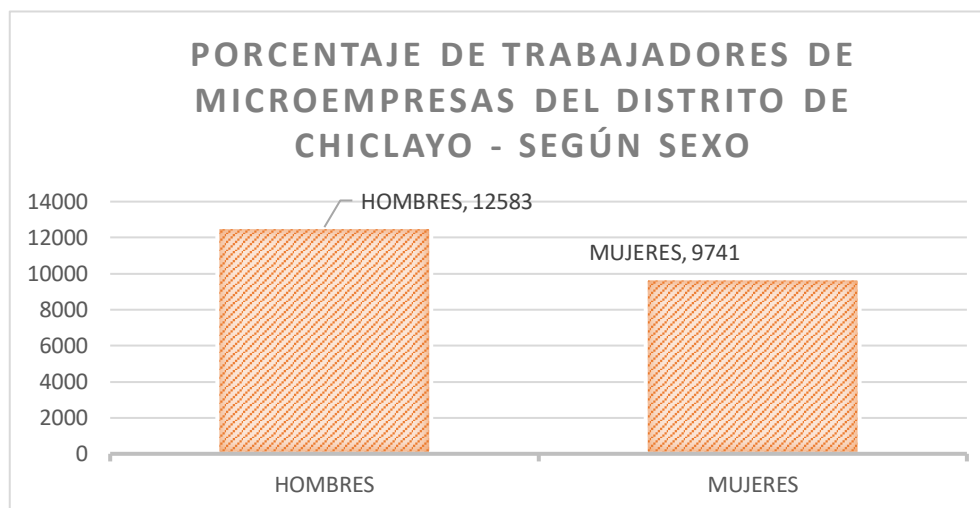
FIGURA 11
MICROEMPRESAS DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE - A NIVEL DISTRITAL



Fuente: Elaboración propia.

Siguiendo con la información proporcionada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, estas 11,132 microempresas formales pertenecientes al distrito de Chiclayo dan empleo a un total de 21,346 trabajadores, de los cuales 11,984 equivalente al 56% son varones y 9,362 equivalente a 44%, son mujeres. Ver Figura 12.

FIGURA 12
PORCENTAJE DE TRABAJADORES DE MICROEMPRESAS DEL DISTRITO DE CHICLAYO, SEGÚN SEXO



Fuente: Elaboración propia.

Asimismo, como se muestra en el Cuadro 5 un total de 10,773 microempresas tiene de 0 a 4 trabajadores, solo 307 tienen de 5 a 9 trabajadores y solo 52 empresas tienen de 10 a 68 trabajadores. Además, dentro de las empresas que tienen de 0 a 4 trabajadores, 9647 microempresas tienen 0 a 2 trabajadores, es decir, el 85% de las microempresas de Chiclayo.

CUADRO 5
CANTIDAD DE MICROEMPRESAS SEGÚN NÚMERO DE TRABAJADORES

CANTIDAD DE MICROEMPRESAS SEGÚN NÚMERO DE TRABAJADORES						
Número de trabajadores	0-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-68
Cantidad de Microempresas	10,773	307	34	10	4	4

Fuente: Elaboración propia.

Según información actualizada hasta el 2017, en Chiclayo, el promedio mensual de remuneraciones brutas de trabajadores del sector privado asciende a S/ 1,333.00 (Mil trescientos treinta y tres con 00/100 Soles). Ahora, haciendo una distinción por razón de sexo, un trabajador varón en promedio gana S/ 1,639.00 (Mil seiscientos treinta y nueve con 00/100 Soles) y una trabajadora mujer en promedio gana S/ 1,402.00 (Mil cuatrocientos dos con 00/100 Soles). Sin embargo, en el caso de trabajadores de una microempresa la remuneración promedio es asciende a S/ 955.00 (Novecientos cincuenta y cinco con 00/100 Soles), el cual varía entre trabajadores varones y mujeres, los primeros reciben una remuneración promedio de S/ 1,013.00 (Mil trece con 00/100 Soles) y las últimas reciben una remuneración promedio de S/ 917.00 (Novecientos diecisiete con 00/100), (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2017).

CUADRO 6

REMUNERACIÓN MENSUAL PROMEDIO DE TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y RÉGIMEN DE LA MICROEMPRESA

DISTRITO	RÉGIMEN LABORAL					
	MICROEMPRESA D. LEG. 1086 SEXO			PROMEDIO MENSUAL TRABAJADORES DEL RÉGIMEN PRIVADO		
	SEXO					
	S.I.	Hombre	Mujer	S.I.	Hombre	Mujer
CHICLAYO	955	1,013	917	1,333	1,639	1,402

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, (2017).

Anteriormente, la fiscalización de microempresas estaba a cargo exclusivamente de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, en adelante GRTPE, esto según la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales. Posteriormente, mediante Decreto Supremo N° 015-2013-TR, de fecha 27 de diciembre de 2013, se estableció que los Gobiernos Regionales tendrían a cargo la fiscalización de las microempresas que tengan de 1 a 10. Sin embargo, ahora esta función es compartida con la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, en adelante SUNAFIL, que mediante la Ley N° 30814, Ley de Fortalecimiento del Sistema de Inspección de Trabajo, de fecha 09 de julio de 2018, dispone que esta entidad puede realizar

fiscalizaciones a microempresas ya que se le transferirá esta competencia de manera progresiva.

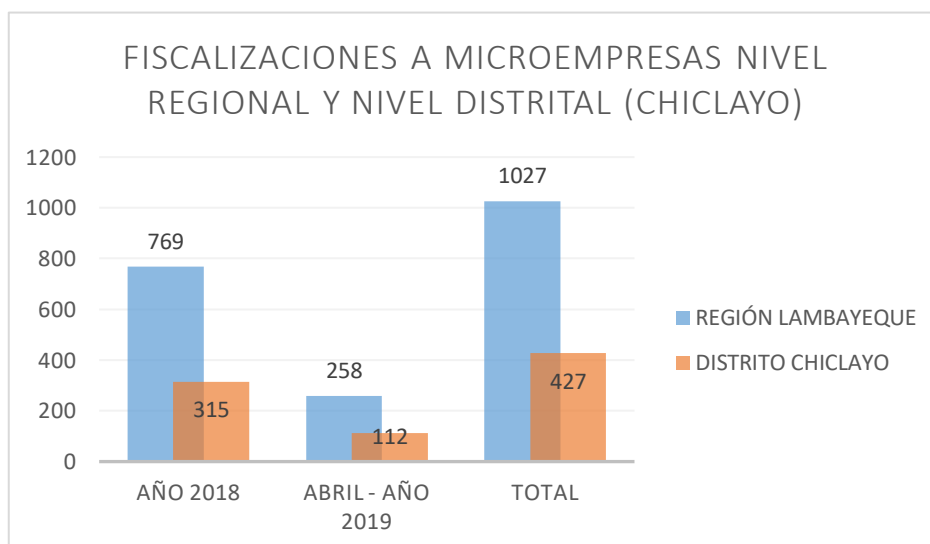
Hasta el año 2019, la GRTPE de Lambayeque ha tenido competencia exclusiva de las microempresas del distrito de Lambayeque, cumpliendo con ejecutar las políticas socio laborales a nivel Regional, velar el cumplimiento de la normativa laboral vigente y la mejora de las condiciones laborales y el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores. Es recién en el mes de noviembre del año 2019 que la competencia para la fiscalización de microempresas pasa a ser exclusiva y totalmente de SUNAFIL.

Según información actualizada, proporcionada por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (2019), en el año 2018 se han realizado un total de 769 fiscalizaciones y en el año 2019, un total de 258 fiscalizaciones; es decir, un total de 1027 fiscalizaciones a nivel Regional.

Del total de fiscalizaciones a nivel Regional, 427 se realizaron a microempresas del distrito de Chiclayo, 315 fiscalizaciones en el año 2018 y 112 fiscalizaciones hasta abril del año 2019.

FIGURA 13

FISCALIZACIONES A MICROEMPRESAS NIVEL REGIONAL Y NIVEL



Fuente: Elaboración propia.

Esto quiere decir que de las fiscalizaciones realizadas por la GRTPE, en el año 2018 hasta el 09 de abril de 2019, solo se ha logrado fiscalizar al 5% de las microempresas formales existentes. Asimismo, el 41.6% de las fiscalizaciones (menos de la mitad) han sido realizadas sobre las microempresas del distrito de Chiclayo, a pesar que estas representan el 57.5% de las microempresas a nivel regional; en otras palabras, esto quiere decir que se ha fiscalizado al 2% de las microempresas del distrito de Chiclayo.

Además, cabe mencionar, que a pesar de existir 427 fiscalizaciones realizadas a microempresas del distrito de Chiclayo, estas han sido sobre un total de 341 microempresas. Es decir, por lo menos, 86 de las microempresas han sido fiscalizadas 2 veces.

Ahora, sobre las fiscalizaciones realizadas a las microempresas del distrito de Chiclayo en el año 2018 hasta el 09 de abril de 2019, 189 fiscalizaciones se han realizado por denuncia directa ante GRTPE y 238 fiscalizaciones se han realizado por operativo programado por la misma GRTPE, las mismas que se han realizado principalmente sobre formalización en planillas, derechos fundamentales del trabajador y seguridad y salud en el trabajo.

Habiendo presentado y analizado la información proporcionada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, podemos concluir lo siguiente:

- **Sobre la importancia de las microempresas en Chiclayo:**

La gran parte de la estructura empresarial de la región Lambayeque está constituida por microempresas, la mayoría de las cuales se encuentran ubicadas en el distrito de Chiclayo. Por lo tanto, este se constituye en el centro o punto comercial más importante de la región, donde se concentra la mayor parte de la PEA (población económicamente activa) de la misma.

- **Sobre la brecha salarial entre trabajadores varones y mujeres de las microempresas del distrito de Chiclayo:**

En el sector de microempresas del distrito de Chiclayo existe una brecha salarial equivalente al 5% entre varones y mujeres, esto es S/ 58.00 (cincuenta y ocho con

00/100 Soles). Una diferencia mínima y salvable con respecto a la realidad nacional, donde la brecha salarial es de un 29% equivalente a S/459.00 (Cuatrocientos cincuenta y nueve con 00/100 Soles).

- **Sobre las fiscalización a microempresas del distrito de Chiclayo:**

Se puede notar que la GRTPE no se da abasto para fiscalizar a las microempresas registradas del distrito de Chiclayo; por lo tanto, que el 98% de estas microempresas no hayan sido fiscalizadas nos lleva a suponer que, posiblemente, la mayoría de ellas se desenvuelvan con informalidad en materia laboral.

Ahora, habiéndose traspasado a SUNAFIL la potestad total sobre inspección laboral en microempresas, la situación ciertamente mejorará pues esta entidad tiene más recursos, tanto humanos como materiales, para llevar a cabo fiscalizaciones. Mientras tanto, la GRTPE tiene la misión de seguir promoviendo, orientando y asesorando a las microempresas sobre sus obligaciones laborales.

3.2. Análisis sobre la implementación de los cuadros de categorías y funciones en las microempresas de servicio del distrito de Chiclayo.

3.2.1. Análisis de la Implementación de los cuadros de categorías y funciones en las microempresas de servicio del distrito de Chiclayo, estudio desde las microempresas.

En este punto, se realizará la presentación del estudio realizado sobre la implementación de cuadros de categorías y funciones en las microempresas del distrito de Chiclayo. Para el estudio se ha utilizado una metodología cuantitativa que ha permitido abordar de manera práctica la complejidad del tema que se estudia, y nos ha acercado a las necesidades que presentan las microempresas con respecto a este.

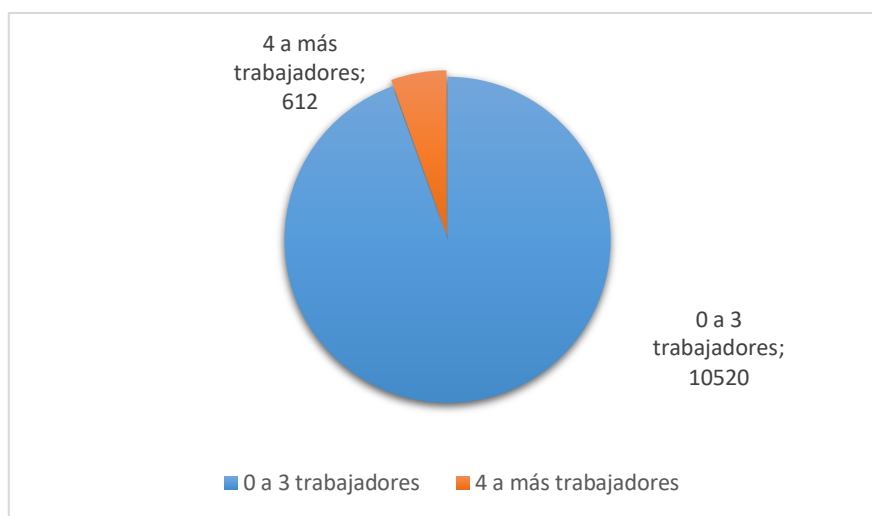
El estudio se realizó en el año 2019 y en los meses de enero, febrero y marzo de 2020, la muestra tomada es una representación de las microempresas acreditadas en el distrito de Chiclayo, sobre las cuales se han considerado características tales como cantidad de trabajadores (de 4 a más trabajadores) y sexo de trabajadores (un mínimo de 1 trabajador de cada sexo); esto por las siguientes razones:

- **Sobre la cantidad de trabajadores**, se cree adecuado considerar las microempresas con 4 a más trabajadores debido a que, por cuestiones prácticas,

en aquellas que tengan 1, 2 o 3 trabajadores no se podría apreciar una verdadera aplicación y utilidad de un cuadro de categorías y funciones.

Tomando en cuenta este criterio, existen 10,520 microempresas que tienen registrados de 0 a 3 trabajadores, mientras que 612 microempresas tienen de 4 a más trabajadores, según se muestra en el Figura 14.

FIGURA 14
MICROEMPRESAS CON 4 A MÁS TRABAJADORES

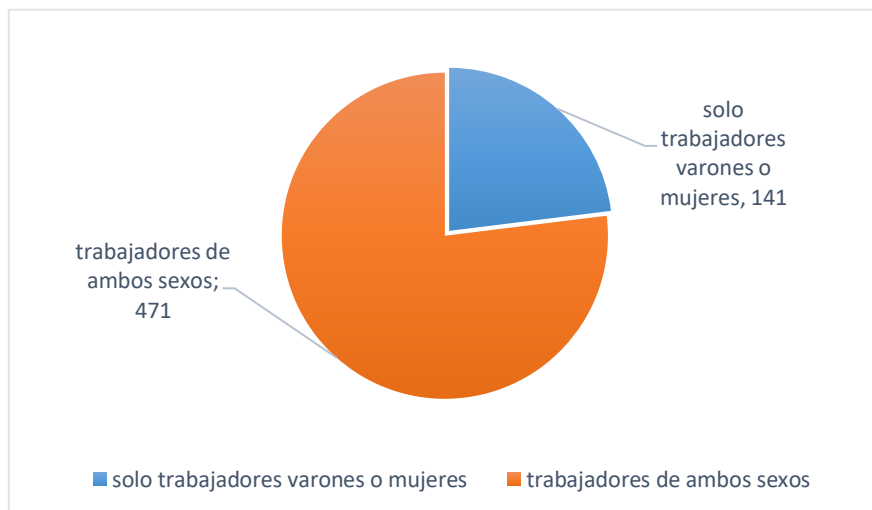


Fuente: Elaboración propia.

- **Sobre el mínimo de trabajadores de cada sexo**, se cree adecuado realizar este filtro debido a la propia motivación y razón que posee la Ley N° 30709 y la implementación de cuadros de categorías y funciones, la cual es evitar la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres, siendo viable para efectos de la encuesta a realizar que esta se aplique en microempresas que posea tanto trabajadores hombres como mujeres.

En ese sentido, 141 microempresas del distrito de Chiclayo cuentan con trabajadores de un solo sexo, sean mujeres o varones; mientras que 471 microempresas cuentan con trabajadores de ambos sexos, tal y como se aprecia en la Figura 15.

FIGURA 15
MICROEMPRESAS CON TRABAJADORES DE CADA SEXO



Fuente: Elaboración propia.

Asimismo, las microempresas que cumplen con las características antes descritas se desarrollan en distintos rubros, los cuales se han clasificado como servicios, comercio, industria, construcción y agropecuario, de las cuales a su vez, se han seleccionado aquellas microempresas que se encuentran como "HABIDAS" y/o "ACTIVAS" según consulta con la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria, SUNAT, como se muestra en el Cuadro 7.

CUADRO 7

Microempresas del distrito de Chiclayo con 4 a más trabajadores de ambos sexos, estado "habidas" y "activas"

SECTOR DE LA EMPRESA	Número de unidades	Número de unidades "HABIDAS" y/o "ACTIVAS"
SERVICIOS	317	203
COMERCIO	107	62
CONSTRUCCIÓN	11	9
INDUSTRIA	32	22
AGROPECUARIA	4	3
Total	471	299

Fuente: Elaboración propia.

La presente investigación se realiza sobre las microempresas dedicadas al rubro de servicio, por ser las microempresas con mayor preminencia en el distrito y que cuentan con mayor cantidad de trabajadores. En ese sentido, la muestra a

encuestar se determinará a partir de las 203 microempresas del rubro de servicios, cuentan con 4 o más trabajadores, y como mínimo con un trabajador de cada sexo, además de encontrarse habidas y activas en el registro de SUNAT.

Por último, para determinar el tamaño de la muestra a encuestar se ha aplicado la fórmula mostrada en la Figura 16:

FIGURA 16

DETERMINACIÓN DE TAMAÑO DE MUESTRA A ENCUESTAR

MUESTREO ALEATORIO SIMPLE

Cálculo del tamaño de muestra

$$n_0 = \frac{(Z_{\alpha/2})^2 * N * p * q}{(N - 1)e^2 + (Z_{\alpha/2})^2 * p * q}$$

$$n_0 = \frac{(Z_{\alpha/2})^2 * N * p * q}{(N - 1)e^2 + (Z_{\alpha/2})^2 * p * q} = \frac{(1.96)^2 * 203 * 0.5 * 0.5}{(203 - 1)0.05^2 + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5} = 133.04$$

Cálculo del tamaño de muestra corregido

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}} = \frac{133}{1 + \frac{133}{203}} = 80.35$$

n_0 : Tamaño de muestra 133.042992

$Z_{\alpha/2}$: Nivel de confianza 1.96

p : Proporción estimada 0.5

q : $p - 1$ 0.5

e : Error de estimación 0.05

N : Población estimada 203

n : Tamaño de muestra corregido **80.3698574**

n_0 : Tamaño de muestra 133.042992

N : Población estimada 203

Fuente: Elaboración propia.

Con lo cual, el tamaño a la muestra a encuestar es de 80 microempresas del distrito de Chiclayo dedicadas al rubro de servicios

Como ya mencionamos, la herramienta utilizada para la recolección de datos es la encuesta. La encuesta aplicada es de carácter objetiva con preguntas con respuestas múltiples y las cuales tienen como objetivo:

- Recopilar información sobre el conocimiento que tienen los microempresarios del distrito de Chiclayo acerca de la Ley N° 30709 “Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres”.
- Recopilar información sobre la implementación de cuadros de categorías y funciones por parte de los microempresarios del distrito de Chiclayo.
- Recopilar información que nos permita identificar las dificultades para la implementación de cuadros de categorías y funciones.

La encuesta aplicada (Anexo 2) está distribuida en tres partes, las mismas que corresponden a los objetivos planteados, sobre el conocimiento de la Ley N° 30709, “Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres”, la implementación de cuadros de categorías y funciones y las dificultades para implementar dichos cuadros. A continuación, presentamos el análisis de los datos recopilados:

- **Conocimiento de la Ley N° 30709, “Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres”**

Sobre esta primera parte se realizaron un total de diez preguntas, respecto del conocimiento de la Ley N° 30709, tomando para esto preguntas respecto del conocimiento de algunos conceptos o términos fundamentales de los que trata la citada ley. A continuación, cada una de las preguntas realizadas y sus correspondientes resultados:

Pregunta N° 01: ¿Conoce el contenido de la Ley N° 30709 “Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres?”

CUADRO 8

¿CONOCE EL CONTENIDO DE LA LEY N° 30709 "LEY QUE PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES?"

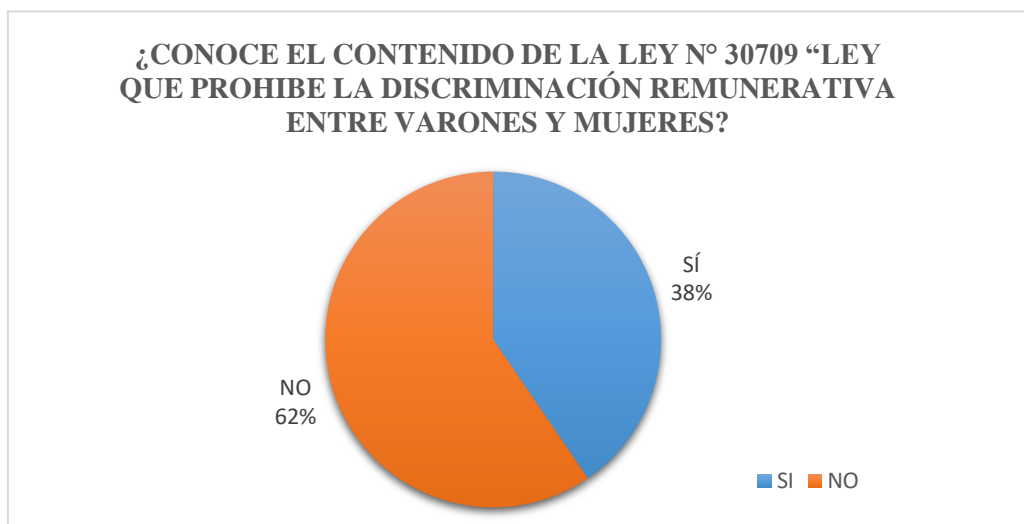
CONOCIMIENTO	N°	%
SI	30	38
NO	50	62
TOTAL	80	100

Fuente: Elaboración propia.

Tal como se aprecia en el Cuadro 8, un total de 30 microempresas equivalentes al 38% del total de la muestra, señalaron que “Sí” conocen el contenido de la Ley N° 30709, mientras que, por otro lado, un total de 50 microempresas equivalentes al 62% señalaron “No” conocer el contenido de la Ley N° 30709, como se observa en la Figura 17.

FIGURA 17

¿CONOCE EL CONTENIDO DE LA LEY N° 30709, LEY QUE PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES?



Fuente: Elaboración propia.

Pregunta N° 02: ¿Sabe qué es brecha salarial?

CUADRO 9

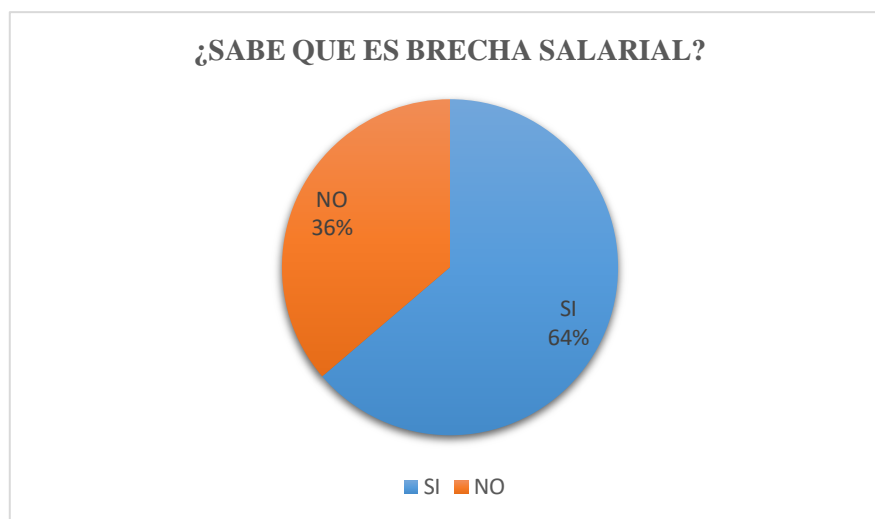
¿SABE QUÉ ES BRECHA SALARIAL?

CONOCIMIENTO	N°	%
SI	51	64
NO	29	36
TOTAL	80	100

Fuente: Elaboración propia

Tal como se aprecia en el Cuadro 9, un total de 51 microempresas equivalentes al 64% del total de la muestra, señalaron que “Sí” saben qué es brecha salarial; mientras que, por otro lado, un total de 29 microempresas equivalentes al 36% señalaron “No” saber qué es brecha salarial, como se observa en la Figura 18.

FIGURA 18
¿SABE QUÉ ES BRECHA SALARIAL?



Fuente: Elaboración propia.

Pregunta N° 03: ¿Puede distinguir los conceptos discriminación y diferenciación?

CUADRO 10

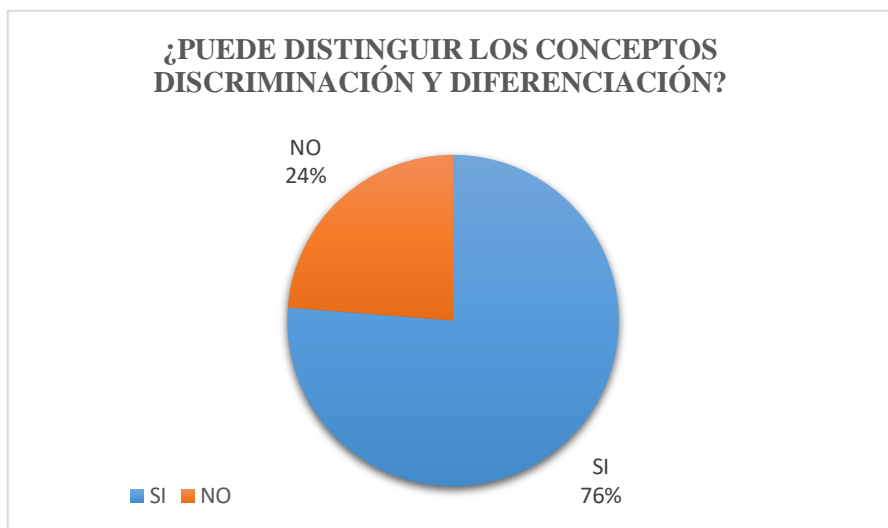
¿PUEDE DISTINGUIR LOS CONCEPTOS DISCRIMINACIÓN Y DIFERENCIACIÓN?

CONOCIMIENTO	N°	%
SI	61	76
NO	19	24
TOTAL	80	100

Fuente: Elaboración propia.

Tal como se aprecia en el Cuadro 10, un total de 61 microempresas equivalentes al 76% del total de la muestra, señalaron que "Sí" pueden distinguir los conceptos discriminación y diferenciación; mientras que, por otro lado, un total de 19 microempresas equivalentes al 24% señalaron "No" poder distinguir los conceptos discriminación y diferenciación, como se observa en la Figura 19.

FIGURA 19
¿PUEDE DISTINGUIR LOS CONCEPTOS DISCRIMINACIÓN Y DIFERENCIACIÓN?



Fuente: Elaboración propia.

Pregunta N° 04: ¿Sabe qué es discriminación remunerativa?

CUADRO 11
¿SABE QUÉ ES DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA?

CONOCIMIENTO	N°	%
SI	67	84
NO	13	16
TOTAL	80	100

Fuente: Elaboración propia.

Tal como se aprecia en el Cuadro 11, un total de 67 microempresas equivalentes al 84% del total de la muestra, señalaron que “Sí” saben qué es discriminación remunerativa, mientras que, por otro lado, un total de 13 microempresas equivalentes al 16% señalaron “No” saber qué es discriminación remunerativa, como se observa en la Figura 20.

FIGURA 20
¿SABE QUÉ ES DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA?



Fuente: Elaboración propia.

Pregunta N° 05: ¿Conoce el contenido del principio de igualdad remunerativa por trabajo de igual valor?

CUADRO 12

¿CONOCE EL CONTENIDO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD REMUNERATIVA POR TRABAJO DE IGUAL VALOR?

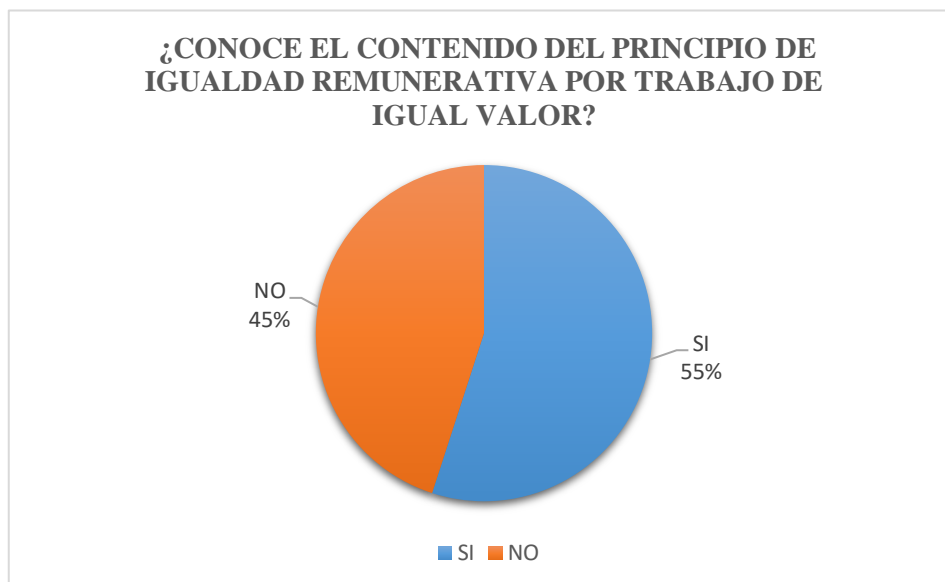
CONOCIMIENTO	N°	%
SI	44	55
NO	36	45
TOTAL	80	100

Fuente: Elaboración propia.

Tal como se aprecia en el Cuadro 12, un total de 44 microempresas equivalentes al 55% del total de la muestra, señalaron que “Sí” conocen el contenido del principio de igualdad remunerativa por trabajo de igual valor, mientras que, por otro lado, un total de 36 microempresas equivalentes al 45% señalaron “No” conocer el contenido del principio de igualdad remunerativa por trabajo de igual valor, como se observa en la Figura 21.

FIGURA 21

¿CONOCE EL CONTENIDO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD REMUNERATIVA POR TRABAJO DE IGUAL VALOR?



Fuente: Elaboración propia.

Pregunta N° 06: ¿Sabe qué es una política salarial?

CUADRO 13

¿SABE QUÉ ES POLÍTICA SALARIAL?

CONOCIMIENTO	N°	%
SI	58	73
NO	22	27
TOTAL	80	100

Fuente: Elaboración propia.

Tal como se aprecia en el Cuadro 13, un total de 58 microempresas equivalentes al 73% del total de la muestra, señalaron que "Sí" saben qué es política salarial; mientras que, por otro lado, un total de 22 microempresas equivalentes al 27% señalaron "No" saber qué es política salarial, como se observa en la Figura 22.

FIGURA 22
¿SABE QUÉ ES POLÍTICA SALARIAL?



Fuente: Elaboración propia.

Pregunta N° 07: ¿Sabe a qué se refieren los criterios objetivos para ascenso remunerativo?

CUADRO 14
¿SABE A QUÉ SE REFIEREN LOS CRITERIOS OBJETIVOS PARA ASCENSO REMUNERATIVO?

CONOCIMIENTO	N°	%
SI	34	42
NO	46	58
TOTAL	80	100

Fuente: Elaboración propia.

Tal como se aprecia en el Cuadro 14, un total de 34 microempresas equivalentes al 42% del total de la muestra, señalaron que “Sí” saben a qué se refieren los criterios objetivos para ascenso remunerativo; mientras que, por otro lado, un total de 46 microempresas equivalentes al 58% señalaron “No” saber a qué se refieren los criterios objetivos para ascenso remunerativo, como se observa en la Figura 23.

FIGURA 23

¿SABE A QUÉ SE REFIEREN CON CRITERIOS OBJETIVOS PARA ASCENSO REMUNERATIVO?



Fuente: Elaboración propia.

Pregunta N° 08: ¿Conoce la implicancia de la compatibilidad de la vida personal, familiar y laboral?

CUADRO 15

¿CONOCE LA IMPLICANCIA DE LA COMPATIBILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL?

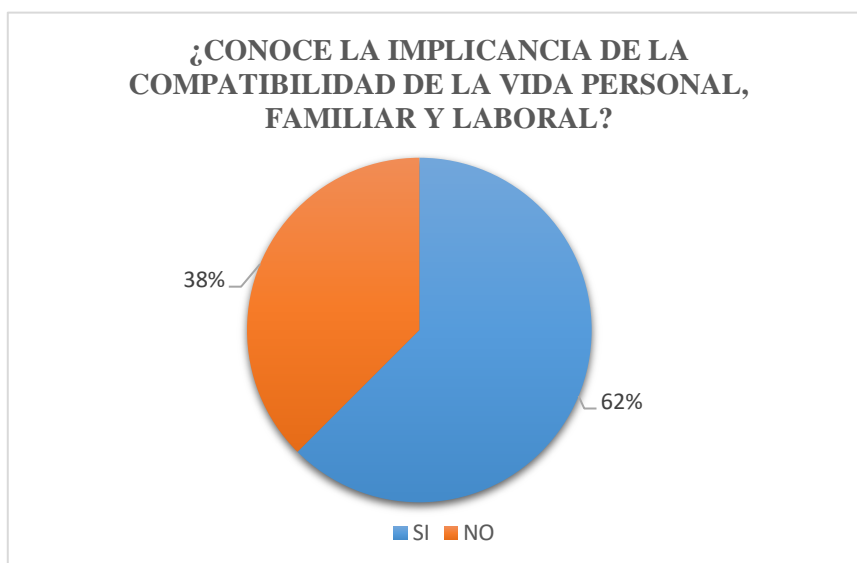
CONOCIMIENTO	N°	%
SI	50	62
NO	30	38
TOTAL	80	100

Fuente: Elaboración propia.

Tal como se aprecia en el Cuadro 15, un total de 50 microempresas equivalentes al 62% del total de la muestra, señalaron que “Sí” conocen la implicancia de la compatibilidad de la vida personal familiar y laboral; mientras que, por otro lado, un total de 30 microempresas equivalentes al 38% señalaron “No” conocer la implicancia de la compatibilidad de la vida personal, familiar y laboral como se observa en la Figura 24.

FIGURA 24

¿CONOCE LA IMPLICANCIA DE LA COMPATIBILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL?



Fuente: Elaboración propia.

Pregunta N° 09: ¿Sabe qué es un cuadro de categorías y funciones?

CUADRO 16

¿SABE QUÉ ES UN CUADRO DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES?

CONOCIMIENTO	N°	%
SI	33	41
NO	47	59
TOTAL	80	100

Fuente: Elaboración propia.

Tal como se aprecia en el Cuadro 16, un total de 33 microempresas equivalentes al 41% del total de la muestra, señalaron que "Sí" saben qué es un cuadro de categorías y funciones; mientras que, por otro lado, un total de 47 microempresas equivalentes al 59% señalaron "No" saber qué es un cuadro de categoría y funciones, como se observa en la Figura 25.

FIGURA 25**¿SABE QUÉ ES UN CUADRO DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES?**

Fuente: Elaboración propia.

Pregunta N° 10: ¿Conoce la utilidad de un cuadro de categorías y funciones?

CUADRO 17**¿CONOCE LA UTILIDAD DE UN CUADRO DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES?**

CONOCIMIENTO	N°	%
SI	33	41
NO	47	59
TOTAL	80	100

Fuente: Elaboración propia.

Tal como se aprecia en el Cuadro 17, un total de 33 microempresas equivalentes al 41% del total de la muestra, señalaron que “Sí” conocen la utilidad de un cuadro de categorías y funciones; mientras que, por otro lado, un total de 47 microempresas equivalentes al 59% señalaron “No” conocer la utilidad de un cuadro de categorías y funciones, como se observa en la Figura 26.

FIGURA 26
¿CONOCE LA UTILIDAD DE UN CUADRO DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES?



Fuente: Elaboración propia.

En conclusión, del análisis de las preguntas del primer apartado de la encuesta, sobre conocimiento de la Ley N° 30709, podemos concluir lo siguiente:

- El 62% de las microempresas encuestadas no conocen el contenido de Ley N° 30709, lo que significa que tampoco conocen sus exigencias y obligaciones. Sin embargo, en promedio 57.6% de las microempresas de servicios del distrito de Chiclayo han respondido positivamente a la primera parte de la encuesta; es decir, dicho porcentaje de microempresas se encuentran familiarizados con los conceptos que se regulan en la Ley N° 30709, aun cuando no conozcan . Por el contrario, el promedio de 42.4% de las microempresas de servicios del distrito de Chiclayo que no se encuentran familiarizados con los conceptos desarrollados en la ley, sigue siendo un porcentaje elevado.
- Es preocupante el promedio de microempresas que no tienen conocimiento sobre la Ley N° 30709, su contenido u obligaciones, debido a que esto implica que (i) no se ha implementado un correcto plan o mecanismo para la difusión del conocimiento de la Ley, (ii) los microempresarios no cuentan con el conocimiento básico para implementar las obligaciones contenidas en la Ley.
- El microempresario no ha interiorizado los conceptos que contiene la Ley N° 30709; por lo tanto, no puede dar cumplimiento efectivo de lo que dispone la

norma; es decir, la Ley no estaría cumpliendo su finalidad, eliminar la discriminación remunerativa. Mientras que el microempresario siga desconociendo sobre la existencia de la brecha salarial, el principio de igualdad remunerativa, la política salarial, los criterios objetivos para ascenso remunerativo, la compatibilidad de la vida familiar y laboral, el cuadro de categorías y funciones y su utilidad, poco o nada se está logrando para hacer efectiva la Ley N° 30709

- **Implementación de cuadros de categorías y funciones**

Sobre esta segunda parte se realizaron un total de siete preguntas respecto de la implementación de cuadros de categorías y funciones como exigencia de la Ley N° 30709, se consideraron preguntas sobre los puestos y funciones de trabajo dentro de la microempresa; así también, sobre la aplicación de los cuadros de categorías y funciones. A continuación se presenta cada una de las preguntas realizadas y sus respectivos resultados:

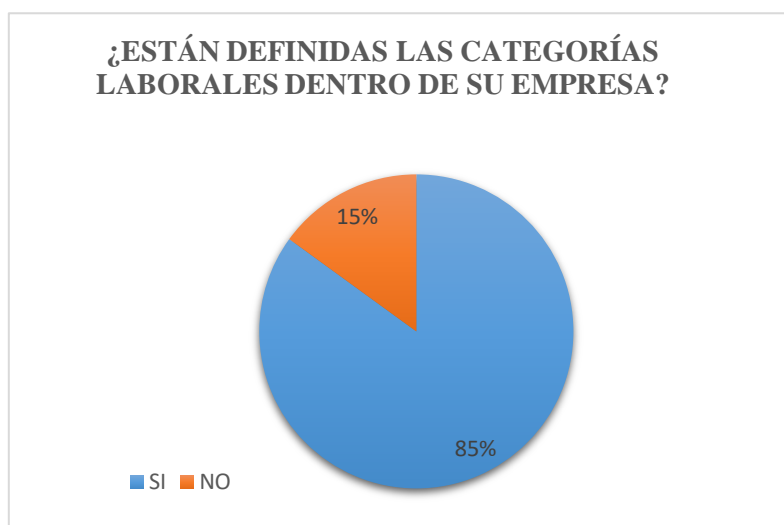
Pregunta N° 01: ¿Están definidas las categorías laborales dentro de su empresa?

CUADRO 18 ¿ESTÁN DEFINIDAS LAS CATEGORÍAS LABORALES DENTRO DE SU EMPRESA?

IMPLEMENTACIÓN	N°	%
SI	68	85
NO	12	15
TOTAL	80	100

Fuente: Elaboración propia.

Tal como se aprecia en el Cuadro 18, un total de 68 microempresas equivalentes al 85% del total de la muestra, señalaron que “Sí” están definidas las categorías laborales dentro de su empresa; mientras que, por otro lado, un total de 12 microempresas equivalentes al 15% señalaron “No” tener definidas las categorías laborales dentro de su empresa, como se observa en la Figura 27.

FIGURA 27**¿ESTÁN DEFINIDAS LAS CATEGORÍAS LABORALES DENTRO DE SU EMPRESA?**

Fuente: Elaboración propia.

Pregunta N° 02: ¿Están determinados los puestos y funciones (MOF) de trabajo dentro de su empresa?

CUADRO 19**¿ESTÁN DETERMINADOS LOS PUESTOS Y FUNCIONES DENTRO DE SU EMPRESA?**

IMPLEMENTACIÓN	N°	%
SI	75	94
NO	5	6
TOTAL	80	100

Fuente: Elaboración propia.

Tal como se aprecia en el Cuadro 19, un total de 75 microempresas equivalentes al 94% del total de la muestra, señalaron que “Si” están determinados los puestos y funciones dentro de su empresa; mientras que, por otro lado, un total de 5 microempresas equivalentes al 6% señalaron “No” tener determinados los puestos y funciones dentro de su empresa, como se observa en la Figura 28.

FIGURA 28

¿TIENE DETERMINADO LOS PUESTOS Y FUNCIONES DENTRO DE SU EMPRESA?



Fuente: Elaboración propia.

Pregunta N° 03: ¿Puede diferenciar objetivamente los puestos de carácter masculino y los puestos de carácter femenino?

CUADRO 20

¿PUEDE DIFERENCIAR OBJETIVAMENTE LOS PUESTOS DE CARÁCTER MASCULINO Y LOS PUESTOS DE CARÁCTER FEMENINO?

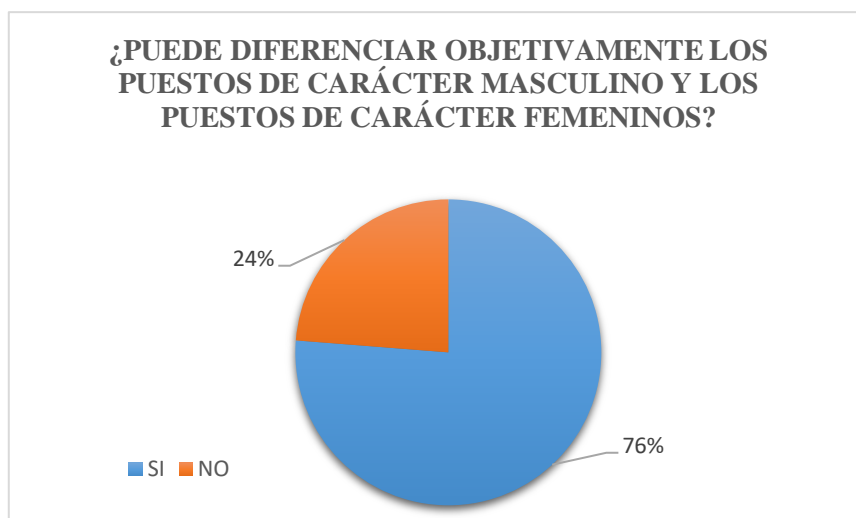
IMPLEMENTACIÓN	N°	%
SI	61	76
NO	19	24
TOTAL	80	100

Fuente: Elaboración propia.

Tal como se aprecia en el Cuadro 20, un total de 61 microempresas equivalentes al 76% del total de la muestra, señalaron que “Sí” puede diferenciar objetivamente los puestos el carácter masculinos y los puestos de carácter femenino; mientras que, por otro lado, un total de 19 microempresas equivalentes al 24% señalaron “No” poder diferencia objetivamente los puestos de carácter masculino y los puestos de carácter femenino, como se observa en la Figura 29.

FIGURA 29

¿PUEDE DIFERENCIAR OBJETIVAMENTE LOS PUESTOS DE CARÁCTER MASCULINO Y LOS PUESTOS DE CARÁCTER FEMENINO?



Fuente: Elaboración propia.

Pregunta N° 04: ¿Sabe cómo valorizar los puestos de trabajo dentro de su empresa?

CUADRO 21

¿SABE CÓMO VALORIZAR LOS PUESTOS DE TRABAJO DENTRO DE SU EMPRESA?

IMPLEMENTACIÓN	N°	%
SI	64	80
NO	16	20
TOTAL	80	100

Fuente: Elaboración propia.

Tal como se aprecia en el Cuadro 21, un total de 64 microempresas equivalentes al 80% del total de la muestra, señalaron que "Sí" saben cómo valorizar los puestos de trabajo dentro de su empresa; mientras que, por otro lado, un total de 16 microempresas equivalentes al 20% señalaron "No" saber cómo valorizar los puestos de trabajo dentro de su empresa, como se observa en la Figura 30.

FIGURA 30

¿SABE CÓMO VALORIZAR LOS PUESTOS DE TRABAJO DENTRO DE SU EMPRESA?



Fuente: Elaboración propia.

Pregunta N° 05: ¿Cuenta con un cuadro de categorías y funciones en su empresa?

CUADRO 22

¿CUENTA CON UN CUADRO DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES EN SU EMPRESA?

IMPLEMENTACIÓN	N°	%
SI	27	34
NO	53	66
TOTAL	80	100

Fuente: Elaboración propia.

Tal como se aprecia en el Cuadro 22, un total de 27 microempresas equivalentes al 34% del total de la muestra, señalaron que "Si" cuenta con un cuadro de categorías y funciones en su empresa; mientras que, por otro lado, un total de 53 microempresas equivalentes al 66% señalaron "No" contar con un cuadro de categorías y funciones en su empresa, como se observa en la Figura 31.

FIGURA 31**¿CUENTA CON UN CUADRO DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES EN SU EMPRESA?**

Fuente: Elaboración propia.

Pregunta N° 06: ¿Ha recibido capacitación para implementar un cuadro de categorías y funciones?

CUADRO 23**¿HA RECIBIDO CAPACITACIÓN PARA IMPLEMENTAR UN CUADRO DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES?**

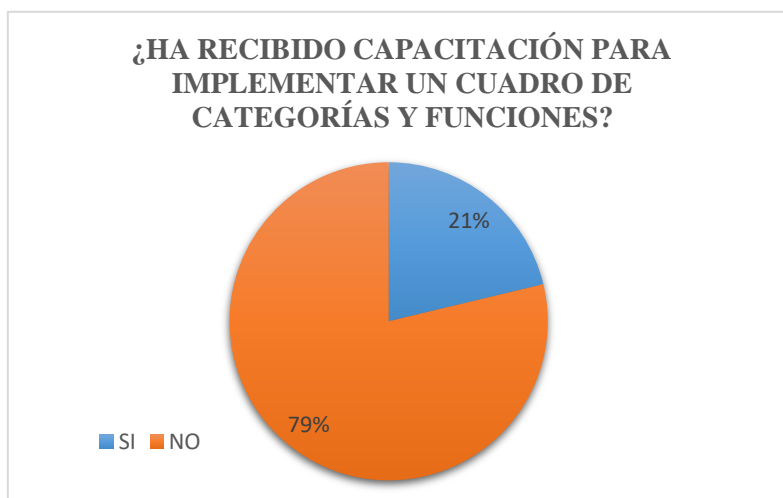
IMPLEMENTACIÓN	N°	%
SI	17	21
NO	63	79
TOTAL	80	100

Fuente: Elaboración propia.

Tal como se aprecia en el Cuadro 23, un total de 17 microempresas equivalentes al 21% del total de la muestra, señalaron que "Sí" han recibido capacitación para implementar un cuadro de categorías y funciones; mientras que, por otro lado, un total de 63 microempresas equivalentes al 79% señalaron "No" haber recibido capacitación para implementar un cuadro de categorías y funciones, como se observa en la Figura 32.

FIGURA 32

¿HA RECIBIDO CAPACITACIÓN PARA IMPLEMENTAR UN CUADRO DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES?



Fuente: Elaboración propia.

Pregunta N° 07: ¿Conoce el contenido de la guía de igualdad salarial para la implementación de cuadros de categorías y funciones?

CUADRO 24

¿CONOCE EL CONTENIDO DE LA GUÍA DE IGUALDAD SALARIAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE CUADROS DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES?

IMPLEMENTACIÓN	N°	%
SI	21	26
NO	59	74
TOTAL	80	100

Fuente: Elaboración propia.

Tal como se aprecia en el Cuadro 24, un total de 21 microempresas equivalentes al 26% del total de la muestra, señalaron que “Sí” conocen el contenido de la guía de igualdad salarial para la implementación de cuadros de categorías y funciones; mientras que, por otro lado, un total de 59 microempresas equivalentes al 74% señalaron “No” conocer el contenido de la guía de igualdad salarial para la implementación de cuadros de categorías y funciones, como se observa en la Figura 33.

FIGURA 33 ¿CONOCE EL CONTENIDO DE LA GUÍA DE IGUALDAD SALARIAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE CUADROS DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES?



Fuente: Elaboración propia.

En conclusión, del análisis de las preguntas del segundo apartado, sobre la implementación de cuadros de categorías y funciones como exigencia de la Ley N° 30709, podemos concluir lo siguiente:

- El 66% de las microempresas no cuentan con un cuadro de categorías y funciones dentro de su empresa, esto se puede explicar con los resultados del primer apartado anterior de la encuesta donde el 59% de microempresas no sabían qué es un cuadro de categorías y funciones.
- El 79% de las microempresas no han recibido capacitación para la implementación de cuadro de categorías y funciones, lo cual demuestra que la campaña de sensibilización, promoción y capacitación que debería brindar el MTPE a través de la GRTPE y SUNAFIL no está siendo efectiva.
- El 74% de las microempresas no conocen la Guía de Igualdad Salarial, lo cual implica que la mayoría de microempresas no saben qué metodología y qué debe contener un cuadro de categorías y funciones, así como no saben qué pasos deben seguir para cumplir con las exigencias de la Ley N° 30709.
- Debido a que, en correlación con los resultados obtenidos de la primera parte de la encuesta, las microempresas desconocen los principales conceptos que

implican los cuadros de categorías y funciones, deberá analizarse si éstos realmente cumplen con los requisitos mínimos exigidos por la Ley N° 30709 y su reglamento.

- En promedio total un 59.4% de las microempresas encuestadas han respondido afirmativamente a la segunda parte de la encuesta, la mayoría de microempresas empresas tienen definidos las categorías laborales dentro de su empresa, tienen determinado sus puestos y funciones, pueden diferenciar entre puestos de carácter femenino y saben cómo valorizar sus puestos de trabajo. Sin embargo, 40.6% de las microempresas han respondido de manera negativa a la segunda parte de la encuesta; el mencionado porcentaje se debe a que la mayoría de microempresas manifiestan no contar con un cuadro de categorías y funciones, no haber recibido capacitación para la implementación de dichos cuadros y no conocer la guía de igualdad salarial. Este resultado en específico revela claramente que los cuadros de categorías y funciones no están siendo implementados en las microempresas de servicios de Chiclayo y que faltan mecanismos idóneos para lograr la sensibilización y capacitación sobre lo dispuesto por la Ley N° 30709.

- **Dificultades para la implementación de cuadros de categorías y funciones**

El tercer y último apartado de la encuesta está dirigido a identificar las dificultades de las microempresas para implementar cuadros de categorías y funciones como exigencia de la Ley N° 30709, para lo cual se realizaron 3 preguntas, una de ellas con 2 subpreguntas. A continuación presentamos cada una de las preguntas realizadas y sus respectivos resultados:

Pregunta N° 01: ¿Está usted de acuerdo con que se exija a las microempresas con trabajadores la implementación de cuadros de categorías y funciones?

CUADRO 25

¿ESTÁ USTED DE ACUERDO CON QUE SE EXIJA A LAS MICROEMPRESAS CON TRABAJADORES LA IMPLEMENTACIÓN DE CUADROS DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES?

DIFICULTADES	N°	%
SI	61	76
NO	19	24
TOTAL	100	100

Fuente: Elaboración propia.

Tal como se aprecia en el Cuadro 25, un total de 61 microempresas equivalentes al 76% del total de la muestra, señalaron que “Sí” están de acuerdo con que se exija a las microempresas con trabajadores la implementación de cuadros de categorías y funciones; mientras que, por otro lado, un total de 19 microempresas equivalentes al 24% señalaron “No” estar de acuerdo con que se exija a las microempresas con trabajadores la implementación de cuadros de categorías y funciones, como se observa en la Figura 34.

FIGURA 34

¿ESTÁ USTED DE ACUERDO CON QUE SE EXIJA A LAS MICROEMPRESAS CON TRABAJADORES LA IMPLEMENTACIÓN DE CUADROS DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES?



Fuente: Elaboración propia.

Pregunta N° 1.1. Respecto a la pregunta anterior, en caso marque Sí, ¿Por qué?

CUADRO 26

DISTRIBUCIÓN DE MICROEMPRESARIOS QUE SÍ ESTÁ DE ACUERDO CON QUE SE EXIJA A LAS MICROEMPRESAS CON TRABAJADORES LA IMPLEMENTACIÓN DE CUADROS DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES

ESTÁ DE ACUERDO	
Opción 1	Porque ayudará a eliminar la brecha salarial
Opción 2	Porque evitará la discriminación laboral
Opción 3	Porque me ayudará a tener control sobre los puestos y funciones en mi empresa
Opción 4	Porque permitirá la estabilidad salarial de los trabajadores

ESTÁ DE ACUERDO	N°	%
Opción 1 y 4	1	2
Opción 2 y 3	1	2
Opción 1,2 y 3	1	2
Opción 2,3 y 4	1	2
Opción 2 y 4	3	5
Opción 4	4	7
Opción 1	5	8
Opción 1 y 2	5	8
Opción 2	9	15
Opción 3	12	20
Opción 1,2,3 y 4	19	31
TOTAL	61	100

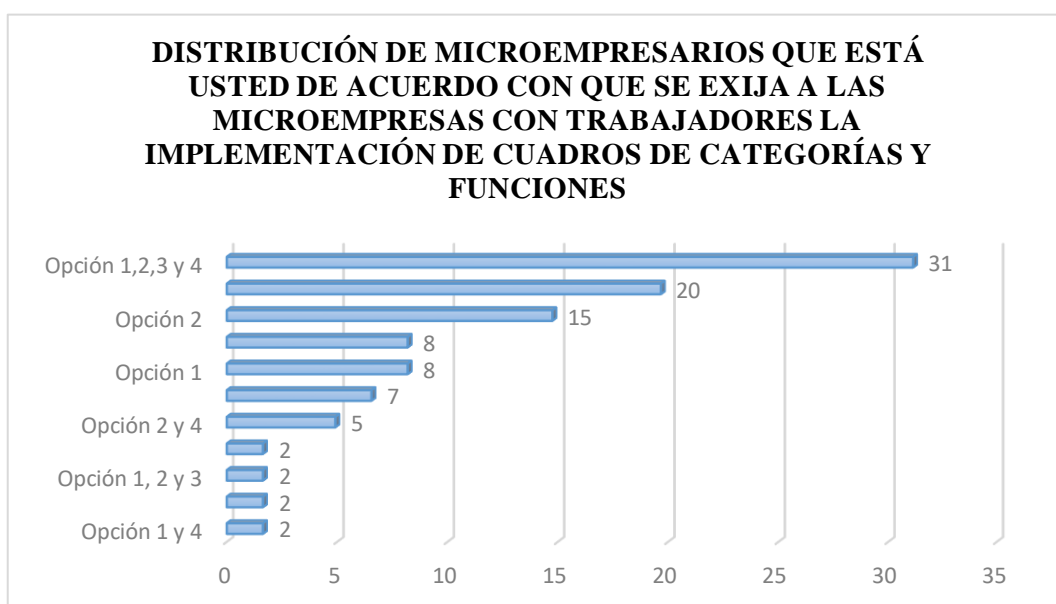
Fuente: Elaboración propia.

Tal como se aprecia en el Cuadro 26, un total de 19 microempresas que representan el 31% de los encuestados, están de acuerdo con que se exija a las microempresas con trabajadores la implementación de cuadros de categorías y funciones, porque ayudará a eliminar la brecha salarial, evitará la discriminación laboral, lo ayudará a tener control sobre los puestos y funciones en su empresa y permitirá la estabilidad salarial de los trabajadores. Por otro lado, 12 microempresas que representan el 20% de los encuestados, están de acuerdo con la mencionada

exigencia pues lo ayudará a tener control sobre los puestos y funciones en su empresa y, 9 microempresas que representan el 15% de los encuestados consideran que con la implementación de cuadros de categorías y funciones evitarán la discriminación laboral; ver Figura 35

FIGURA 35

DISTRIBUCIÓN DE MICROEMPRESARIOS QUE ESTÁ DE ACUERDO CON QUE SE EXIJA A LAS MICROEMPRESAS CON TRABAJADORES LA IMPLEMENTACIÓN DE CUADROS DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES



Fuente: Elaboración propia.

CUADRO 27

DISTRIBUCIÓN DE MICROEMPRESARIOS QUE NO ESTÁ DE ACUERDO CON QUE SE EXIJA A LAS MICROEMPRESAS CON TRABAJADORES LA IMPLEMENTACIÓN DE CUADROS DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES

NO ESTA DE ACUERDO	
Opción 1	No lo considero necesario
Opción 2	Porque las microempresas cuentan con pocos trabajadores
Opción 3	Porque las microempresas necesitan de trabajadores que cubran múltiples puestos y funciones
Opción 4	Porque igual no se cumpliría con la exigencia
Opción 5	Otros

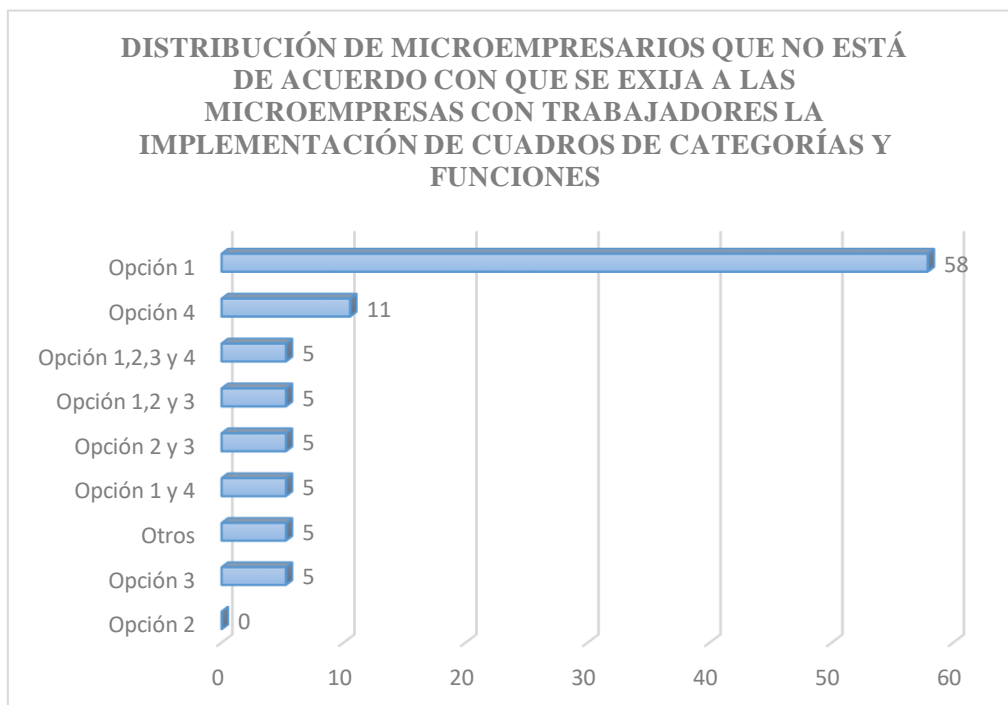
NO ESTÁ DE ACUERDO	N°	%
Opción 2	0	0
Opción 3	1	5
Otros	1	5
Opción 1 y 4	1	5
Opción 2 y 3	1	5
Opción 1,2 y 3	1	5
Opción 1,2,3 y 4	1	5
Opción 4	2	11
Opción 1	11	58
TOTAL	19	100

Fuente: Elaboración propia.

En el Cuadro 27, se muestra que, de acuerdo con la información recolectada más resaltante tenemos que 11 de las microempresas equivalentes al 58%, no está de acuerdo con que se exija a las microempresas con trabajadores la implementación de cuadros de categorías y funciones, porque no lo consideran necesario, 02 microempresas equivalentes al 11% creen que no se cumpliría con la exigencia y un microempresario el 5% no lo considero necesario, porque las microempresas cuentan con pocos trabajadores, las microempresas necesitan de trabajadores que cubran múltiples puestos y funciones y porque igual no se cumpliría con la exigencia; tal y como se observa a continuación en la Figura 36.

FIGURA 36

DISTRIBUCIÓN DE MICROEMPRESARIOS QUE NO ESTÁ DE ACUERDO CON QUE SE EXIJA A LAS MICROEMPRESAS CON TRABAJADORES LA IMPLEMENTACIÓN DE CUADROS DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES



Fuente: Elaboración propia.

Pregunta N°02: ¿Qué dificultades tiene para la implementación de los cuadros de categorías y funciones?

CUADRO 28
¿QUÉ DIFICULTADES TIENE PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS CUADROS DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES?

DIFICULTADES TIENE PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS CUADROS DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES	
Opción 1	Falta de capacitación
Opción 2	Demanda mucho tiempo
Opción 3	Genera un gasto
Opción 4	Demasiadas exigencias legales
Opción 5	No lo considero relevante
OPCIÓN 6	OTROS

DIFICULTADES TIENE PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS CUADROS DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES	N°	%
Opción 6	1	1
Opción 1 y 4	1	1
Opción 1 y 5	1	1
Opción 1,2,3 y 4	1	1
Opción 2,3,4 y 5	1	1
Opción 1 y 2	2	3
Opción 2 y 3	2	3
Opción 2 y 5	2	3
Opción 1,2 y 3	2	3
Opción 1,2 y 5	2	3
Opción 1,2,3,4 y 5	2	3
Opción 3	3	4
Opción 2	4	5
Opción 1 y 3	4	5
Opción 4	7	9
Opción 5	14	18
Opción 1	31	39
TOTAL	80	100

Fuente: Elaboración propia.

En el Cuadro 28, se aprecia que el 39% de los empresarios manifiesta que la dificultad para implementar cuadro de categorías y funciones es la falta de capacitación; por otro lado, el 14 microempresas que representan el 18% de los encuestados no lo considera relevante y el 7 microempresas 9% demasiadas exigencias legales; tal y como se observa a continuación en la Figura 38.

FIGURA 37

¿QUÉ DIFICULTADES TIENE PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS CUADROS DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES?



Fuente: Elaboración propia.

Pregunta N°03: ¿Cuál cree que es el mecanismo más idóneo para ayudarle a la implementación de cuadros de categorías y funciones?

CUADRO 29

¿CUÁL CREE QUE ES EL MECANISMO MÁS IDÓNEO PARA AYUDARLE A LA IMPLEMENTACIÓN DE CUADROS DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES?

MECANISMO MÁS IDÓNEO PARA AYUDARLE A LA IMPLEMENTACIÓN DE CUADROS DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES	
Opción 1	Charlas de capacitación
Opción 2	Módulos de ayuda en lugares estratégicos
Opción 3	Modificar la norma en caso de microempresas para que se adecuen a su realidad
Opción 4	Acceso a formatos o plantillas descargables
Opción 5	Otros

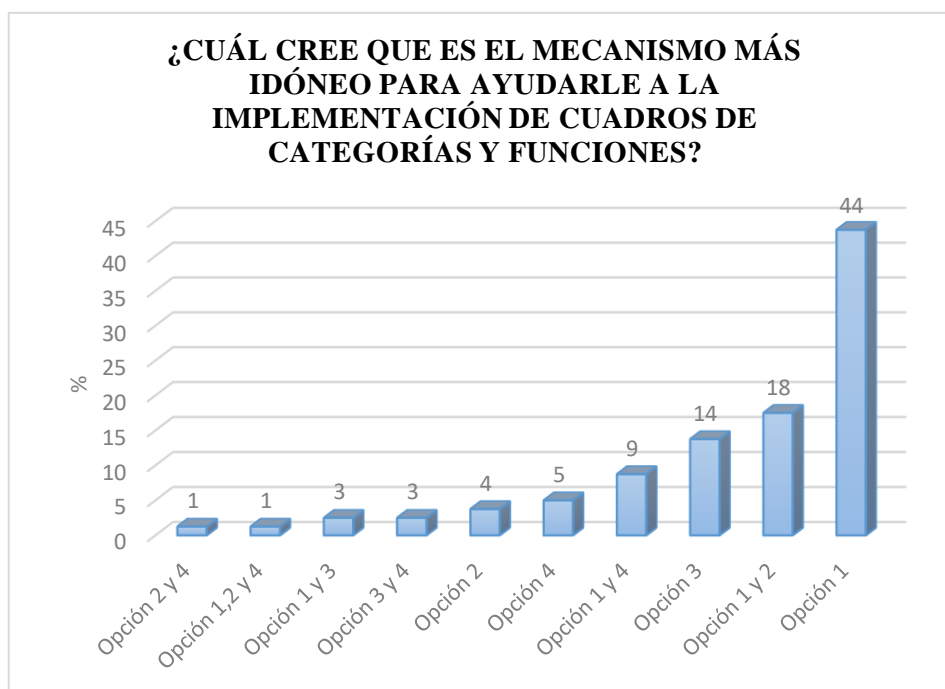
MECANISMO MÁS IDÓNEO PARA AYUDARLE A LA IMPLEMENTACIÓN DE CUADROS DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES	N°	%
Opción 2 y 4	1	1
Opción 1,2 y 4	1	1
Opción 1 y 3	2	3
Opción 3 y 4	2	3
Opción 2	3	4
Opción 4	4	5
Opción 1 y 4	7	9
Opción 3	11	14
Opción 1 y 2	14	18
Opción 1	35	44
TOTAL	80	100

Fuente: Elaboración propia.

En el Cuadro 29, se muestra que, de acuerdo con la información recolectada más resaltante respecto a los mecanismos más idóneos para ayudarle a la implementación de cuadros de categorías y funciones, tenemos que el 44% de los empresarios manifiesta que son las charlas de capacitación, el 18% las charlas de capacitación y módulos de ayuda en lugares estratégicos y el 14% modificar la norma en caso de microempresas para que se adecuen a su realidad; tal y como se observa a continuación en la Figura 38.

FIGURA 38

¿CUÁL CREE QUE ES EL MECANISMO MÁS IDÓNEO PARA AYUDARLE A LA IMPLEMENTACIÓN DE CUADROS DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES?



Fuente: Elaboración propia.

En conclusión, del análisis de las preguntas del tercer apartado de la encuesta, sobre las dificultades para la implementación de cuadros de categorías y funciones como exigencia de la Ley N° 30709, podemos concluir lo siguiente:

- El 76% de microempresas se encuentra de acuerdo con que se les exija la implementación de cuadros de categorías y funciones, de los cuales el 31% opina que ayudará a eliminar la brecha salarial, evitar la discriminación, controlar sus puestos y funciones y dar estabilidad laboral a sus trabajadores. Sin embargo, el 24% de las microempresas no están de acuerdo con esta exigencia, debido a que la mayoría no lo encuentran necesarios.
- La mayoría de microempresas considera que la mayor dificultad para la implementación de cuadros de categorías y funciones es la falta de capacitación, lo cual revela que los microempresarios no han recibido capacitación sobre esta obligación. Asimismo, la segunda dificultad más relevante para la implementación de cuadros de categorías y funciones es que,

a pesar de los resultados mencionados en el párrafo anterior, las microempresas no consideran necesaria la implementación de la mencionada exigencia.

- 44% de las microempresas manifiestan que el mejor mecanismo para ayudarlas a la implementación de los cuadros de categorías y funciones es a través de charlas de capacitación sobre el tema. Asimismo, 12% de las microempresas considera que además de las charlas de capacitación deberían implementarse módulos de ayuda en lugares estratégicos a fin que sean de más fácil acceso. Por otro lado, el 14 % consideran que se debería modificar la norma a fin de ajustarla a las necesidades de la microempresa.

En general, del análisis en general de los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta a las microempresas de servicios del distrito de Chiclayo, se puede concluir lo siguiente:

- La mayor parte de las microempresas no tienen conocimiento ni se encuentra sensibilizados respecto a los fines y contenido de la Ley N° 30709 y, por lo tanto, no tienen claras sus exigencias.
- La mayor parte de las microempresas tienen definidas las categorías, puestos y funciones; sin embargo, éstas no han implementado el cuadro de categorías y funciones, no han recibido capacitación ni conocen las herramientas que ha dispuesto el MTPE para la implementación de dichos cuadros.
- La mayor parte de las microempresas están de acuerdo con que se les exijan los cuadros de categorías y funciones; sin embargo, consideran que se debería dar mayor capacitación para lograr cumplir con dicha exigencia, considerando que el mejor mecanismo es mediante charlas de capacitación y módulos de ayuda en lugares estratégicos.

3.2.2. Análisis de la implementación de los cuadros de categorías y funciones en las microempresas del distrito de Chiclayo, opinión desde la Administración de Trabajo.

Habiendo analizado la implementación de cuadros de categorías y funciones desde el punto de vista de las microempresas de servicios del distrito de Chiclayo, es necesario realizar un análisis de esta implementación desde el punto de vista de la Administración de Trabajo.

Específicamente en el distrito de Chiclayo, la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo desarrolló el 27 de febrero de 2019 la Primera Reunión Técnica de la Mesa Bipartita que promueve los Derechos Laborales en Equidad e Igualdad de Oportunidades a fin de escuchar las necesidades de los sectores y promover políticas y acciones en favor de disminuir las brechas salariales entre hombres y mujeres. El 08 de marzo de 2019, la GRTPE de Lambayeque desarrolla el taller sobre derechos laborales de la mujer y hostigamiento sexual laboral. El 11 de septiembre de 2019, se desarrolló el taller sobre despido arbitrario en caso de embarazo, igualdad y no discriminación. El 03 de diciembre de 2019, se desarrolló taller sobre las mujeres y promoción de sus derechos.

A pesar de que las charlas y talleres han tratado temas generales contenidos en la Ley N° 30709, la GRTPE no ha realizado charlas específicas respecto a la Ley N° 30709 y, mucho menos, acerca de la implementación de cuadros de categorías y funciones. Lo cual concuerda con los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas.

Por su parte SUNAFIL, el 14 de agosto de 2018, realizó la conferencia sobre Discriminación Salarial específicamente dirigida a una empresa en particular; y, el 15 de noviembre de 2019, realizó en Chiclayo una conferencia informativa respecto a la igualdad salarial, desarrollando los aspectos contenidos en la Ley N° 30709.

Al igual que la GRTPE, SUNAFIL no ha realizado muchas labores de sensibilización, capacitación o talleres específicos respecto a la Ley N° 30709 y la implementación de cuadros de categorías y funciones.

3.3. Propuestas para facilitar la implementación de los cuadros de categorías y funciones en las microempresas del distrito de Chiclayo.

Como se ha desarrollado en el Capítulo I, las microempresas tienen un régimen especial a fin de aliviarlas de ciertas obligaciones que les resulten muy onerosas y, de cierta forma, sean una traba para su formalización y desarrollo. Sin embargo, las microempresas siguen siendo en su mayoría informales; y, además, no tienen un buen récord respecto al cumplimiento de sus obligaciones laborales aun cuando estas son reducidas.

En el Capítulo II, se desarrolló específicamente el tema de la Ley N° 30709, su contenido y obligaciones, así como la labor de la administración de trabajo para velar por el cumplimiento y aplicación de la mencionada ley. Así, se apreció que la implementación de cuadros de categorías y funciones no es una tarea sencilla, tanto para grandes empresas como para microempresas; por lo cual, se dispuso una labor de orientación, asesoría y sensibilización respecto de la Ley N° 30709 y sus obligaciones.

Esto aunado a los resultados obtenidos de la aplicación de encuestas a las microempresas dedicadas al rubro de servicio en el distrito de Chiclayo, en las cuales se concluyó que dichas microempresas en su mayoría no tienen conocimiento de la Ley N° 30709, su contenido y obligaciones; en su mayoría, no han implementado los cuadros de categorías y funciones y no han recibido capacitación alguna; y, por último, se ha obtenido que las microempresas consideran que el mecanismo adecuado es recibir charlas de capacitación y además contar con módulos de capacitación en lugares estratégicos.

Dichas apreciaciones obtenidas del desarrollo de cada uno de los capítulos, nos lleva a formular una propuesta que, fijada en la necesidad de las microempresas, permita que estas tengan conocimiento del contenido y alcance de la Ley N° 30709 y puedan implementar un cuadro de categorías y funciones.

En primer lugar se considera pertinente la GRTPE, quien tiene ahora la labor exclusiva de fomento, promoción, asesoría y orientación de la microempresa, realice de forma permanente en su local, la labor activa asesoría y orientación respecto de la Ley N° 30709 y los cuadros de categorías y funciones, a fin de que las microempresas que no han logrado implementar el cuadro de categorías y funciones puedan hacerlo con ayuda y asesoría de esta entidad.

Sin perjuicio de lo anterior, proponer que se paralice o se posponga la actividad inspectiva por parte de SUNAFIL sería un imposible. Entonces en este caso, la segunda propuesta es que SUNAFIL sea más activo respecto al tema de la sensibilización, la cual por el Decreto Supremo N° 005-2018-TR debería darse una vez al año, no obstante, consideramos que no es suficiente, debiendo darse estas por lo menos, 3 veces al año.

En tercer lugar, se propone que específicamente la GRTPE sea la encargada de realizar charlas trimestrales respecto al contenido de la Ley N° 30709, desarrollando los conceptos básicos en ella contenidos, así como la finalidad que persigue, a fin que el microempresario pueda informarse de la situación que respalda dicha ley y vea la necesidad y conveniencia en su aplicación y cumplimiento. En ese sentido, será necesario que, con la misma frecuencia, la GRTPE realice talleres respecto de la implementación de cuadros de categorías y funciones, teniendo en cuenta lo contenido en los instrumentos alcanzados por el MTPE y SUNAFIL.

Esto se hace necesario debido a que, como se observa en el resultado de las encuestas, la debilidad de la aplicación de la Ley N° 30709 se encuentra sobre todo en la falta de conocimiento de la misma, lo que supone la poca labor de fomento y desarrollo que esta ley ha tenido especialmente desde la GRTPE y SUNAFIL de Lambayeque.

En cuarto lugar, se propone que la GRTPE realice una labor de fomento de la Ley N° 30709 a través de módulos de atención, los cuales no solo deben estar a disposición en las oficinas de la GRTPE sino que también deben ubicarse en lugares estratégicos de la ciudad, donde se ubiquen la mayoría de microempresas; esto es, en el centro de la ciudad de Chiclayo. Dichos módulos no serían permanentes sino temporales, haciendo una ruta de los lugares donde se hallen el mayor número de microempresas a fin de que se puedan prestar las labores de fomento, asesoría y orientación en dichas zonas.

Además, en quinto lugar, se considera necesario que tanto la GRTPE como SUNAFIL en su plataforma web o página web implementen un espacio en el cual se puedan encontrar tutoriales, modelos, plantillas de cuadros de categorías y funciones, a fin que los interesados tengan fácil acceso a estos.

La propuesta anterior guarda relación con la especial normativa de las microempresas; es decir, evitar que las mismas vean en la Ley N° 30709 y en la implementación de sus exigencias una barrera y obstáculo para la formalización y cumplimiento de sus obligaciones laborales; por lo que, la autoridad de trabajo debe implementar las medidas necesarias que ayuden al microempresario a aliviar

ciertas obligaciones o a subsanar ciertos errores sin caer en el paternalismo. Es decir, se debe exigir a las microempresas el cumplimiento de obligaciones laborales pero, al mismo tiempo, se les debe otorgar las herramientas necesarias para que este tipo de empresas como cualquier otra puedan dar cumplimiento a las normativas.

CONCLUSIONES

1. Las microempresas son empresas que tienen un nivel bajo de organización; sin embargo, constituyen una importante fuente de riqueza y de trabajo en el Perú. Debido a estas características, las microempresas están sujetas a un régimen especial que reduce sus obligaciones laborales ante sus trabajadores a fin de fomentar la formalización, crecimiento y desarrollo de las mismas, dicho régimen actualmente se encuentra regulado en el Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE. A pesar de lo señalado, las microempresas cuentan con muchos problemas que impiden su total inserción y crecimiento en el mercado formal, por lo que es necesario que se les preste especial apoyo, asesoría y orientación.
2. El Régimen Especial de las MYPE, regula una serie de medidas de alcance administrativo, financiero, tributario, laboral a fin que las micro y pequeñas empresas puedan acogerse a dicho régimen, optando por la formalidad, y de esa forma fomentar el empleo. El Régimen Especial de las MYPE ha sido ampliamente cuestionado por la reducción de derechos y beneficios laborales que hace en comparación del Régimen General y dentro del mismo régimen entre la micro, pequeña y mediana empresa. El Tribunal Constitucional se ha pronunciado sobre la constitucionalidad del referido Régimen Especial, mediante la Sentencia recaída en el Expediente N° 00021-2014-PI/TR, resolviendo interpretativamente que el Régimen

Especial de la MYPE es constitucional siempre y cuando (i) se reincorpore obligatoriamente el criterio de número de trabajadores como característica para diferencia a las micro, pequeña y mediana empresa, (ii) Se interprete el carácter permanente del régimen laboral de las micro y pequeñas empresas alude únicamente a la existencia de un régimen especial, entendiéndose que las microempresas podrán acogerse a otro régimen conforme el crecimiento de su empresa. Además, el legislador deberá consignar un plazo máximo en que la empresa pueda permanecer en el Régimen Especial de la MYPE.

3. El principio de igual remuneración por igual trabajo, se encuentra contenido en el Convenio N° 100 de la OIT, y se conforma por dos manifestaciones. La primera propone la remuneración igual los trabajos iguales; y, la segunda propone se remunere igual aquellos trabajos que aun no siendo iguales, tienen el mismo valor. Este último es más difícil de calificar, pues se debe aplicar en ella una metodología que permita al empleador validar dos trabajos con diferentes características y funciones, pero que aportan el mismo valor a la empresa. Lo que se busca es que, toda diferenciación remunerativa, se encuentre sustentada en criterios objetivos y razonables que, evite al empleador, en ejercicio de su poder de dirección y discrecionalidad, caiga en subjetividades y en políticas o criterios discriminatorios.
4. En el Perú, la brecha salarial entre hombres y mujeres es del 29%, y se comprueba que a pesar de la amplia normativa a fin de asegurar los derechos de la mujer trabajadora siguen existiendo muchos retos respecto a la igualdad laboral. Bajo ese contexto, y en cumplimiento del Convenio 100 y 111 de la OIT, es que el 27 de diciembre del año 2017 se publicó la Ley N° 30709, cuyo objetivo es prohibir la discriminación remunerativa entre varones y mujeres; para lo cual, impone a las empresas del sector privado la determinación de categorías, funciones y remuneraciones a través de la implementación de cuadros de categorías y funciones, entre otras exigencias. Debiendo cumplir dichas exigencias, con acuerdo al principio de igualdad remunerativa por igual trabajo. Es con el reglamento de la citada ley, Decreto Supremo N° 002-2018-TR, que se establecen, entre otras

cuestiones, los requisitos mínimos con los que deben contar los mencionados cuadros a implementar.

5. La Ley N° 30709 y su reglamento establecieron que tanto el MTPE y la SUNAFIL desarrollarían y emitirían pautas, directivas y protocolos que permitan al empleador evaluar los puestos de trabajo y definir su cuadro de categorías y funciones. De esta forma se emitió la Guía para la igualdad: 1 Igualdad Salarial, la Guía Metodológica para la valoración objetiva, sin discriminación de género, de puestos de trabajo y elaboración de cuadros de categorías y funciones, y el Protocolo para la fiscalización de las Obligaciones en materia Remunerativa previstas en la Ley N° 30709. Sin embargo, dichos instrumentos no fueron emitidos dentro de los plazos regulado por el legislador, lo cual ha repercutido tanto en la instrucción y capacitación a las empresas sujetas al régimen especial MYPE, y por lo tanto, en el cumplimiento de la exigencia de implementar cuadros de categorías y funciones. Asimismo, el MTPE y la SUNAFIL debían prestar la labor de asesoría y orientación a las micro y pequeñas empresas; no obstante, la demora en la dación de las pautas, directivas y protocolos generó que dichas labores inicien tarde.
6. De las 80 microempresas de servicios encuestadas del distrito de Chiclayo, se han recogido los siguientes datos relevantes: (i) La mayor parte de las microempresas y sus representantes no tienen conocimiento ni se encuentra sensibilizados respecto a los fines y contenido de la Ley N° 30709; y, por lo tanto, no tienen claras sus exigencias; (ii) La mayor parte de las microempresas tienen definidas las categorías, puestos y funciones; sin embargo, éstas no han implementado el cuadro de categorías y funciones, no han recibido capacitación ni conocen las herramientas que ha dispuesto el MTPE para la implementación de dichos cuadros; (iii) La mayor parte de las microempresas y sus representantes están de acuerdo con que se les exijan los cuadros de categorías y funciones; sin embargo, consideran que se debería dar mayor capacitación para lograr cumplir con dicha exigencia, considerando que el mejor mecanismo es mediante charlas de capacitación y módulos de ayuda en lugares estratégicos.

7. En respuesta a los resultados obtenidos proponemos lo siguientes: (i) Que las actividades de asesoría y orientación a las empresas sujetas al régimen especial MYPE para la implementación de cuadros de categorías y funciones se retomen y se extiendan hasta el 31 de diciembre de 2020. (ii) Aumentar el número de charlas de sensibilización sobre la Ley N° 30709 a cargo de SUNAFIL de 1 a 3 veces al año. (iii) Encargar exclusivamente a la GRTPE la labor de fomento, promoción, asesoría y orientación respecto de la Ley N° 30709, lo cual incluye realizar charlas, talleres y capacitaciones trimestrales respecto del contenido de la referida ley pero, específicamente, de la implementación de cuadro de categorías y funciones. (iv) La GRTPE debería implementar módulos temporales en lugares estratégicos de la ciudad para brindar información, asesoría y orientación sobre la Ley N° 30709. (v) Tanto la GRTPE y SUNAFIL deberían habilitar en su plataforma web un espacio o entrada de fácil acceso donde se encuentren tutoriales, modelos o plantillas de cuadros de categorías y funciones.

BIBLIOGRAFÍA

Tesis

1. Kcomt, p. (2019). *Igualdad remunerativa entre hombres y mujeres. Comentarios a la Ley N° 30709 y su Reglamento* (Tesis para optar al título de Abogado). Universidad Privada de Piura, Piura.
2. Santander, C. (2013). *Estrategias para inducir la formalidad de la Mype de la Industria Gráfica – offset por medio de gestión competitiva* (Tesis para optar al grado de Magister en Derecho). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
3. Sandoval, K., Posso, K. y Quispe, C. (2012). *El Régimen legal peruano de las micro y pequeñas empresas y su impacto en el desarrollo nacional* (Tesis para optar al grado de Magister en Derecho). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima.

Libros

4. Ágreda, J. (2010). Algunas reflexiones sobre las condiciones necesarias para considerar válido un régimen laboral especial. En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, *Retos del derecho del trabajo peruano: nuevo proceso laboral, regímenes especiales y seguridad y salud en el trabajo* (pp. 633 – 645). Lima, Perú: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
5. Farroñay, R. (2017). La protección del trabajo autónomo económicamente dependiente como estándar laboral. Bosquejo de Estudio para su futura regulación legislativa en el Perú. En Charro, P., Espinoza, J. & Silva de Roa, A. (1° Ed.), *El derecho del trabajo y los colectivos vulnerables: un estudio desde las dos orillas* (pp.81-pp.102). Madrid, España: Dykinson.

6. Huamán, L. y Espinoza, J. (2017). El derecho al trabajo en las pequeñas y microempresas: Problemática de la Probatio Diabólica del uso fraudulento de la relación laboral especial sujeta al Régimen MYPE. En Charro, P., Espinoza, J. & Silva de Roa, A. (1° Ed.), *El derecho del trabajo y los colectivos vulnerables: un estudio desde las dos orillas* (pp.197-pp.217). Madrid, España: Dykinson.
7. Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEI (2018). *Perú: Indicadores de Empleo e Ingreso por departamento 2007 – 2017*. Lima, Perú: INEI
8. Mares, C. y Masbernat, P. (2013). *Regulaciones del patrimonio empresarial familiar en las MiPyMEs, la experiencia en Iberoamérica*. Lima, Perú: Palestra
9. Navarrete, A. (2014). *Régimen normativo MYPE y sus recientes modificaciones*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
10. Pacheco, L. (2010). La Legitimidad constitucional de los regímenes laborales especiales. En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, *Retos del derecho del trabajo peruano: nuevo proceso laboral, regímenes especiales y seguridad y salud en el trabajo* (pp. 803 – pp. 816). Lima, Perú: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Artículos de Revista

11. Lara, R. (2019). La obligatoriedad de implementar los mecanismos de igualdad salarial en las empresas ¿Están preparadas actualmente las empresas para soportar una labor de inspección?. *Soluciones Laborales, 2019* (Número 135), pp. 39 – 54.
12. Pacheco, L. (2018). Igualdad de oportunidades y protección del empleo femenino. *Soluciones Laborales, 2018* (Número 124), pp. 13- 27.
13. Puntriano, C. (2018). Comentarios iniciales a las recientes normas que prohíben la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres. *Soluciones Laborales, 2018* (Número 124), pp. 28 – 38.
14. Toledo, O. (2018). Reglamento de la ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres regula indebidamente el fuero de maternidad vaciando el contenido este derecho. Sobre los alcances de la prohibición de discriminación remunerativa, a propósito de la reciente publicación del Decreto Supremo N°002-2018-TR. *Soluciones Laborales, 2018* (Número 124), pp. 39 – 42.
15. Valderrama, L. (2018). Régimen Laboral de las Micro y Pequeñas Empresas. Ámbito de aplicación y características. *Soluciones Laborales, 2018* (Número 129), pp. 172 - 186.
16. Vinatea, L. y Tomaya, J. (2018). De la igualdad de género hacia una igualdad en general. *Soluciones laborales, 2018* (Número 123), pp. 7-8.

Recursos Electrónicos

Tesis

17. Flores, R. (2017). *La desigualdad remunerativa en el establecimiento de escalas salariales en el sector público* (Trabajo académico para optar a la

- Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social). Recuperado de <https://bit.ly/2DOta0z>
18. Isla, D., Ordinola, B., Rondan, J. y Villalba, J. (2017). *Satisfacción laboral de las mujeres ejecutivas* (Tesis de maestría en Administración Estratégica de Empresas). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/9654>
 19. Obando, S. (2017). *Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, factores que influyen en su aplicación. Caso: Mancomunidad municipal Simón Rodríguez – Paita* (Tesis de maestría en Gerencia). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/9614>
 20. Sarzo, V. (2012). *La configuración constitucional del derecho a la remuneración en el ordenamiento jurídico peruano* (Tesis para optar al Título de Abogado). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/1364>

Libros

21. Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (2004). *Promover empleo. Políticas, capacitación, empresas. Informe III (Parte 1B). Estudio general relativo al Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), 1984 (núm. 169), y a los aspectos referidos a la promoción del pleno empleo, productivo y libremente elegido del Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142) y de la Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189)*. Recuperado de [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(2004-92-1B\)186.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(2004-92-1B)186.pdf)
22. Dirección de Trabajo Gobierno de Chile (2016). *Enclá 2014: Inequidades y brechas de género en el empleo*. Recuperado de http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-108317_recurso_3.pdf
23. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, MTPE (2018a). *Igualdad e inclusión en el mundo laboral: una meta nacional. Plan sectorial para la igualdad y no discriminación en el empleo y la ocupación 2018 – 2021*. Recuperado de <https://goo.gl/htkCgD>
24. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, MTPE (2018b). *Guía para la igualdad: Igualdad salarial*. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/199159-guia-de-igualdad-salarial>
25. Oelz, M., Olney, S. & Tomei, M. (2013). *Igualdad salarial: Guía introductoria*. Recuperado de https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_223157/lang--es/index.htm
26. Organización Internacional del Trabajo, OIT (2015). *Pequeñas empresas, grandes brechas. Empleo y condiciones de trabajo de las MYPE de América Latina y el Caribe. Panorama Temático Laboral 2*. Recuperado de <https://bit.ly/2XIQjdY>
27. Organización Internacional del Trabajo, OIT (2016). *Las mujeres en el trabajo, tendencias 2016*. Recuperado de <https://bit.ly/2AvufHi>
28. Ramos, M. (2017). El futuro de las mujeres. El futuro de la humanidad: más derechos efectivos para un empoderamiento real. En Organización Internacional de Trabajo, OIT (Primera Ed.), *El futuro del trabajo que queremos*,

Conferencia Nacional Tripartita, Volumen II (pp. 243 – 258). Recuperado de: <https://bit.ly/2KCX2i2>

29. Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, SUNAFIL (s.f). *Plan de acción para fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones en materia remunerativa previstas en la Ley N° 30709*. Recuperado de: <https://www.sunafil.gob.pe/estadistica/2-sin-clasificar/735-plan-de-accion.html>

Artículos de Revista

30. Atahuaman, C. (2013). La Ley N° 30056 y sus modificaciones laborales al régimen especial de las micro y pequeñas empresas. *Actualidad Empresarial, 2013* (Número 285). Recuperado de <https://bit.ly/2PCRJ5c>
31. Avolio, B., Mesones, A y Roca, E. (2011). Factores que limitan el crecimiento de las micro y pequeñas empresas en el Perú (MYPES). *THEMIS Revista de Derecho, 2011*(Número 22), pp. 70 – pp. 80. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/strategia/article/view/4126/4094>
32. Blume, I. (2011). Mejoras salariales, principio de igualdad y no discriminación entre trabajadores. *IUS ET VERITAS*, (número 42), pp. 232 – pp. 249. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/viewFile/12090/12657>
33. Espinoza, J. & Delgado, G. (2015). Sobre el carácter intangible de la remuneración y los límites a la afectación de la remuneración. A propósito de la STC 00422-2013-PA/TC. *IUS, Revista de Investigación de la Facultad de Derecho, Volumen V* (número 10), pp. 01 – pp. 11. Recuperado de: <http://www.usat.edu.pe/files/revista/ius/2015-II/paper09.pdf>
34. Gil, F. (17 de enero de 2018). Igualdad Salarial: ¿Qué le falta a Perú para ser un país más equitativo? *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/igualdad-salarial-le-falta-peru-pais-equitativo-225045-noticia/>
35. Herrera, B. (2011). Análisis estructural de las Mypes y Pymes. *Revista de la Facultad de Ciencias Contables, UNMSM, Volumen 18*(Número 35), pp. 69-89. Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/viewFile/3706/2970>
36. Lizárraga, B. (2016). La implementación de un régimen especial de insolvencia para las MYPE. *Derecho PUPCP: Revista de la Facultad de Derecho, 2016*(Número 77), pp.323-pp.347. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/15639>
37. Palma, T. y Jesús, V. (2019). Un progreso en materia de igualdad: Ley que prohíbe la discriminación remunerativa. *Derecho y Sociedad, 2019* (Número 53), pp. 25 – 37. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/issue/view/1614>
38. Pasco, M y Neves, J. (2009). Régimen legal de las mypes: ¿Acierto o falla?. *THEMIS Revista de Derecho, 2009*(Número 57), pp. 91 – pp. 102. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/9146/9559>

39. Ponce, F. (2017). La innovación en la micro y la pequeña empresa (MYPE): no solo factible, sino accesible. *Derecho PUPCP: Revista de la Facultad de Derecho*, 2017(Número 2), pp.46-pp.68. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/360gestion/article/view/19050/19264>
40. Ravelo, J. (2012). Las MYPES en el Perú. *Derecho PUPCP: Revista de la Facultad de Derecho*, 2016(Número 26), pp.45-pp.47. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/strategia/article/view/3952/3926>
41. Sánchez, C. (2012). Una visión ponderada de la legislación laboral: comentarios al régimen MYPE y a la propuesta de “Ley de la Nueva Empresa”. *Derecho PUPCP: Revista de la Facultad de Derecho*, 2012 (Número 68), pp. 513 – pp. 537. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5085224>
42. Sociedad de Comercio Exterior del Perú (2017). Cumbre PYME. Negocios Internacionales, volumen 21 (número 237), pp. 04 – pp. 06. Recuperado de <https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/revista/julio2017/index.html>

Páginas Web

43. Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Lambayeque (2019). *Ordenes de Inspección Enero 2018 a abril 2019*. Lambayeque, Perú: Acceso a la Información Pública.
44. La Ley, el ángulo legal de la noticia (17 de enero del 2018). *Mónica Pizarro: “La ley de igualdad remunerativa no solo va a beneficiar a mujeres*. Perú: La Ley. Recuperado de <https://laley.pe/art/4661/monica-pizarro-la-ley-de-igualdad-remunerativa-no-solo-va-a-beneficiar-a-las-mujeres>
45. MEP, Mi Empresa Propia (2016). *PromPYME – Centro de Promoción de la Pequeña y MicroEmpresa*. MEP, Mi Empresa Propia. Recuperado de <https://mep.pe/prompyme-centro-de-promocion-de-la-pequena-y-microempresa/>
46. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, MIMP (08 de marzo del 2018). *Ministra de la mujer da campanazo por la igualdad de género*. Perú: MIMP. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/mimp/noticias/4266-ministra-de-la-mujer-da-campanazo-por-la-igualdad-de-genero>
47. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2017). *Indicadores Laborales a nivel distrital*. Recuperado de: <http://www2.trabajo.gob.pe/estadísticas/anuarios-estadísticos/>.
48. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019). *Microempresas del distrito de Chiclayo acreditadas en el REMYPE*. Lima, Perú: Acceso a la Información Pública.
49. ONU Mujeres (2017). *Las mujeres en el cambiante mundo del trabajo. Algunos datos que debería conocer*. ONU Mujeres. Recuperado de <http://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/changingworldofwork/es/index.html>

ANEXOS

Anexo 1: Planillas Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento Encuesta a microempresarios del distrito de Chiclayo sobre implementación de Cuadros de Categorización que hace parte de la investigación Implementación de cuadros de categorización en las microempresas del distrito de Chiclayo como exigencia de la ley 30709. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Diana Berlyne Anacleto Silva
 FORMACIÓN ACADÉMICA Doctorado en Derecho y Ciencias Políticas
 AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL Docencia Universitaria: Pregrado y Postgrado
 TIEMPO 13 CARGO ACTUAL Docente
 INSTITUCIÓN USAT

Objetivo de la investigación:
Proponer medidas para facilitar la implementación de cuadros de categorización como exigencia de la ley 30709 en microempresas del distrito de Chiclayo.

Objetivo del juicio de expertos: Validar el contenido de la prueba
 Objetivo de la prueba: Recopilar información sobre: 1. Conocimiento de la ley 30709 2. Implementación de cuadros de categorización 3. Dificultades para la implementación de Cuadros; sobre microempresas del distrito de Chiclayo.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	El ítem no es claro El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que esta midiendo. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.

13
14-06-19

RELEVANCIA	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy revelante y debe ser incluido.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
X1	2.1	4	3	3	4	
	2.2		3	3	4	
	2.3		3	3	4	
	2.4		3	3	4	
	2.5		3	3	4	
	2.6		3	3	4	
	2.7		3	3	4	
	2.8		3	3	4	
	2.9		3	3	4	
	2.10		3	3	4	
X2	3.1	4	3	3	4	
	3.2		3	3	4	
	3.3		3	3	4	
	3.4		3	3	4	
	3.5		3	3	4	
	3.6		3	3	4	
	3.7		3	3	4	
X3	4.1	4	3	3	4	
	4.1.1		3	3	4	
	4.1.2		3	3	4	
	4.2		3	3	4	
	4.3		3	3	4	

¿Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada? ¿Cuál? Ninguna

*Para los casos de equivalencia semántica se deja una casilla por ítem, ya que se evaluará si la traducción o el cambio en vocabulario son suficientes.

~~13/06/19~~
14-06-19

Anexo 1: Planillas Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento Encuesta a microempresarios de Servicios del distrito de Chiclayo sobre la implementación de cuadros de categorías y funciones que hace parte de la investigación La implementación de cuadros de categorías y funciones en las microempresas del distrito de Chiclayo como exigencia de la Ley 30709.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Sinthya Cris D. Gastolo Huelo.
 FORMACIÓN ACADÉMICA Magister en Derecho y Empresa
 AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL Civil / Comercial y Penal
 TIEMPO 02 CARGO ACTUAL Fiscal Adjunta Provincial - FISCAL
 INSTITUCIÓN Ministerio Público

Objetivo de la investigación: Proponer medidas idóneas para la implementación de cuadro de categorías y funciones en los microempresarios de Servicios del distrito de Chiclayo como exigencia de la Ley 30709

Objetivo del juicio de expertos: Validar el contenido de la prueba

Objetivo de la prueba: Recopilar información sobre: (i) el conocimiento de los microempresarios del rubro de Servicios del distrito de Chiclayo sobre la Ley 30709 (ii) la implementación de cuadro de categorías y funciones en las microempresas de Servicios del distrito de Chiclayo (iii) Dificultades para la implementación de cuadro de categorías y funciones.
 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1 No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo Nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.

Genny
45763301

RELEVANCIA	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy revelante y debe ser incluido.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
X1	2.1	4	4	4	4	
	2.2		4	4	4	
	2.3		4	4	4	
	2.4		4	4	4	
	2.5		4	4	4	
	2.6		4	4	4	
	2.7		4	4	4	
	2.8		4	4	4	
	2.9		4	4	4	
	2.10		4	4	4	
X2	3.1	4	4	4	4	
	3.2		4	4	4	
	3.3		4	4	4	
	3.4		4	4	4	
	3.5		4	4	4	
	3.6		4	4	4	
	3.7		4	4	4	
X3	4.1.1	4	4	4	4	
	4.1.2		4	4	4	
	4.2.1		4	4	4	
	4.2		4	4	4	
	4.3		4	4	4	

¿Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada? ¿Cuál? _____

*Para los casos de equivalencia semántica se deja una casilla por ítem, ya que se evaluará si la traducción o el cambio en vocabulario son suficientes.

Guany
45743301

Anexo 1: Planillas Juicio de Expertos

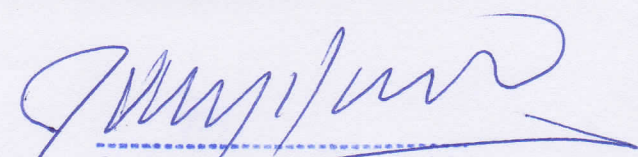
Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento Encuesta a microempresarios del distrito de Chiclayo sobre implementación de cuadro de categorías que hace parte de la investigación "La implementación de cuadros de categorías y funciones en las microempresas de servicios del distrito de Chiclayo como exigencia de la ley 30109"
 La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Sandro Aguilar Gaitán
 FORMACIÓN ACADÉMICA Magister
 AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL Civil- Comercial
 TIEMPO 18 años CARGO ACTUAL Juez Comercial
 INSTITUCIÓN Poder Judicial- Lambayeque

Objetivo de la investigación:
Proponer medidas para facilitar la implementación de cuadro de categorías y funciones en las microempresas de servicios del distrito de Chiclayo.

Objetivo del juicio de expertos: Validar el contenido de la prueba
 Objetivo de la prueba: Recopilar información sobre: (I) Conocimiento de la Ley 30109 de los microempresarios del distrito de servicios del distrito de Chiclayo (II) Implementación de cuadro de categorías y funciones (III) Dificultades para la implementación de cuadro de categorías y funciones en microempresas de servicios del distrito de Chiclayo.
 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1 No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo Nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que esta midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.


 Dr. Sandro Omar Aguilar Gaitán
 JUEZ
 Octavo Juzgado Civil
 PODER JUDICIAL - CSJLA

RELEVANCIA

- 1 No cumple con el criterio El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
2. Bajo Nivel El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
3. Moderado nivel El ítem es relativamente importante.
4. Alto nivel El ítem es muy revelante y debe ser incluido.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
X1	2.1	4	4	4	4	
	2.2		4	4	4	
	2.3		4	4	4	
	2.4		4	3	4	
	2.5		4	4	4	
	2.6		4	4	4	
	2.7		4	4	4	
	2.8		4	4	4	
	2.9		4	4	4	
	2.10		4	4	4	
X2	3.1	4	4	3	4	
	3.2		4	3	4	
	3.3		4	3	4	
	3.4		4	3	4	
	3.5		4	4	4	
	3.6		4	4	4	
	3.7		4	4	4	
X3	4.1	4	4	4	4	
	4.1.1		4	4	4	
	4.1.2		4	4	4	
	4.2		4	4	4	
	4.3		4	4	4	

¿Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada? ¿Cuál? _____

*Para los casos de equivalencia semántica se deja una casilla por ítem, ya que se evaluará si la traducción o el cambio en vocabulario son suficientes.

Sandro Omar Aguilar Gaján
 Dr. Sandro Omar Aguilar Gaján
 JUEZ
 Octavo Juzgado Civil
 PODER JUDICIAL - CSJLA

Anexo 1: Planillas Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento Encuesta a microempresarios del distrito de Chiclayo sobre la implementación de cuadro de categorías y funciones que hace parte de la investigación La implementación de cuadro de categorías y funciones en las microempresas de servicios del distrito de Chiclayo como exigencia de la ley 30709. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

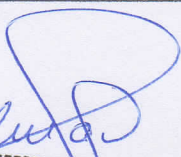
NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Andrea María Oliva Yesquen
 FORMACIÓN ACADÉMICA Magíster
 AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL Derecho Laboral
 TIEMPO 12 años CARGO ACTUAL Inspector de Trabajo
 INSTITUCIÓN SUNAFIL

Objetivo de la investigación: Proponer medidas para facilitar la implementación de cuadros de categorías y funciones en las microempresas de servicios del distrito de Chiclayo como exigencia de la Ley 30709.

Objetivo del juicio de expertos: Validar el contenido de la prueba.

Objetivo de la prueba: Recopilar información sobre: (i) conocimiento de la ley 30709 (ii) Implementación de cuadro de categorías y funciones (iii) dificultades para la implementación de cuadros de categorías y funciones, en las microempresas de servicios del distrito de Chiclayo.
 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1 No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo Nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que esta midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.

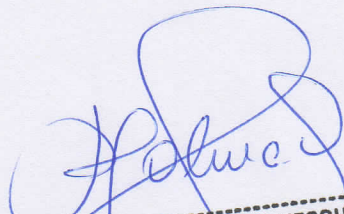

ANDREA MARÍA OLIVA YESQUEN
 INSPECTOR DEL TRABAJO
 INTENDENCIA REGIONAL DE LAMBAYEQUE
 SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

RELEVANCIA	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy revelante y debe ser incluido.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
X1	2.1	3	3	3	3	
	2.2		3	3	3	
	2.3		3	3	3	
	2.4		3	3	3	
	2.5		3	3	3	
	2.6		3	3	3	
	2.7		3	3	3	
	2.8		3	3	3	
	2.9		3	3	3	
	2.10		3	3	3	
X2	3.1	3	3	3	3	
	3.2		3	3	3	
	3.3		3	3	3	
	3.4		3	3	3	
	3.5		3	3	3	
	3.6		3	3	3	
	3.7		3	3	3	
X3	4.1	3	3	3	3	
	4.1.1		3	3	3	
	4.1.2		3	3	3	
	4.2		3	3	3	
	4.3		3	3	3	

¿Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada? ¿Cuál? _____

*Para los casos de equivalencia semántica se deja una casilla por ítem, ya que se evaluará si la traducción o el cambio en vocabulario son suficientes.


 ANDREA MARIA OLIVA YESQUEN
 INSPECTOR DEL TRABAJO
 INTENDENCIA REGIONAL DE LAMBAYEQUE
 SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Anexo 1: Planillas Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento ENCUESTA A MICROEMPRESARIOS DEL DISTRITO DE CHICLAYO SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE CUADRO DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES que hace parte de la investigación LA IMPLEMENTACIÓN DE CUADROS DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES EN LOS MICROEMPRESAS DE SERVICIOS DEL DISTRITO DE CHICLAYO COMO EXIGENCIA DE LA LEY 30709.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: ERIKA JANET ULDIVIGSO LÓPEZ
 FORMACIÓN ACADÉMICA ABOGADA, MAGISTER EN DERECHO PRIVADO EMPRESARIAL
 AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL DERECHO DE LAS EMPRESAS, POLITICAS PUBLICAS
 TIEMPO 13 CARGO ACTUAL Coordinador de habere, filosofía del Derecho
 INSTITUCIÓN USAT

Objetivo de la investigación: PROPONER MEDIDAS PARA FACILITAR LA IMPLEMENTACIÓN DE CUADROS DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES EN LAS MICROEMPRESAS DEL DISTRITO DE CHICLAYO COMO EXIGENCIA DE LA LEY 30709

Objetivo del juicio de expertos: VALIDAR EL CONTENIDO DE LA PRUEBA.

Objetivo de la prueba: RECOPILAR INFORMACIÓN SOBRE: (I) CONOCIMIENTO DE LOS MICROEMPRESARIOS DEL DISTRITO DE CHICLAYO SOBRE LA LEY 30709 (II) IMPLEMENTACIÓN DE CUADRO DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES EN MICROEMPRESAS DEL DISTRITO DE CHICLAYO (III) DIFICULTADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE CUADRO DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1 No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo Nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que esta midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy revelante y debe ser incluido.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
X1	2.1	4	4	4	4	
	2.2		4	4	4	
	2.3		4	4	4	
	2.4		4	4	4	
	2.5		4	4	4	
	2.6		4	4	4	
	2.7		4	4	4	
	2.8		4	4	4	
	2.9		4	4	4	
	2.10		4	4	4	
X2	3.1	4	4	4	4	
	3.2		4	4	4	
	3.3		4	4	4	
	3.4		4	4	4	
	3.5		4	4	4	
	3.6		4	4	4	
	3.7		4	4	4	
X3	4.1	4	4	4	4	
	4.1.1		4	4	4	
	4.1.2		4	4	4	
	4.2.3		4	4	4	
	4.3		4	4	4	

¿Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada? ¿Cuál? _____

*Para los casos de equivalencia semántica se deja una casilla por ítem, ya que se evaluará si la traducción o el cambio en vocabulario son suficientes.

ANEXO 2

ENCUESTA A MICROEMPRESARIOS DEL DISTRITO DE CHICLAYO SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE CUADROS DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES EXIGIDOS POR LA LEY N° 30709

Esta encuesta tiene como propósito recopilar datos que nos permitan analizar el conocimiento que tienen los empresarios sobre la Ley N° 30709 “Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres”, evaluar el cumplimiento en la implementación de los cuadros de categorías y funciones, exigidos por la mencionada ley, e identificar las dificultades u obstáculos que tienen las microempresas para la implementación de dichos cuadros, a fin de proponer medidas idóneas que faciliten el cumplimiento de dicha exigencia en las microempresas de servicios del distrito de Chiclayo.

Objetivo:

- Recopilar información sobre el conocimiento que tienen los microempresarios del rubro de servicios del distrito de Chiclayo acerca de la Ley N° 30709 “Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres”.
- Recopilar información sobre la implementación de cuadros de categorías y funciones en las microempresas de servicios del distrito de Chiclayo.
- Recopilar información que nos permita identificar las dificultades para la implementación de cuadros de categorías y funciones en las microempresas de servicios del distrito de Chiclayo.

Instrucciones: Lea con atención cada pregunta y marque con un aspa (x) la respuesta que crea conveniente. Cabe indicarle que la presente encuesta es totalmente confidencial y cuyos resultados se darán a conocer únicamente en forma tabulada e impersonal; por lo que se agradece su colaboración y se le pide total sinceridad en sus respuestas.

I.- INFORMACIÓN GENERAL DEL ENCUESTADO:

Empresa / Empleador	
Nombre del encuestado	
Cargo de la persona encuestada	
Sector / Actividad	
Cantidad de trabajadores	

II.- CONOCIMIENTO DE LA LEY N° 30709 “LEY QUE PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES”

PREGUNTA	SI	NO
1. ¿Conoce el contenido de la Ley N° 30709 “Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres”		
2. ¿Sabe que es brecha salarial?		
3. ¿Puede distinguir los conceptos discriminación y diferenciación?		

4. ¿Sabe qué es discriminación remunerativa?		
5. ¿Conoce el contenido del principio de igualdad remunerativa por trabajo de igual valor?		
6. ¿Sabe qué es una política salarial?		
7. ¿Sabe a qué se refieren los criterios objetivos para ascenso remunerativo?		
8. ¿Conoce la implicancia de la compatibilidad de la vida personal, familiar y laboral?		
9. ¿Sabe qué es un cuadro de categorías y funciones?		
10. ¿Conoce la utilidad un cuadro de categorías y funciones?		

III.- IMPLEMENTACIÓN DE CUADROS DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES

PREGUNTA	SI	NO
1. ¿Están definidas las categorías laborales dentro de su empresa?		
2. ¿Tiene determinado los puestos y funciones (MOF) de trabajo dentro de su empresa?		
3. ¿Puede diferenciar objetivamente los puestos de carácter masculino y los puestos de carácter femeninos?		
4. ¿Sabe cómo valorizar los puestos de trabajo dentro de su empresa?		
5. ¿Cuenta con un cuadro de categorías y funciones en su empresa?		
6. ¿Ha recibido capacitación para implementar un cuadro de categorías y funciones?		
7. ¿Conoce el contenido de la guía de igualdad salarial para la implementación de cuadros de categorías y funciones?		

IV. DIFICULTADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE CUADROS DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES

PREGUNTA	SI	NO
1. ¿Está usted de acuerdo con que se exija a las microempresas con trabajadores la implementación de cuadros de categorías y funciones?		
1.1. En caso marque SÍ, ¿POR QUÉ? (Puede marcar más de una opción)		
Porque ayudará a eliminar la brecha salarial		
Porque evitará la discriminación laboral		
Porque me ayudará a tener control sobre los puestos y funciones en mi empresa		
Porque permitirá la estabilidad salarial de los trabajadores		
OTROS:		

1.2. En caso marque NO, ¿POR QUÉ? (Puede marcar más de una opción)	
	No lo considero necesario
	Porque las microempresas cuentan con pocos trabajadores
	Porque las microempresas necesitan de trabajadores que cubran múltiples puestos y funciones
	Porque igual no se cumpliría con la exigencia
	OTROS:

2. ¿Qué dificultades tiene para la implementación de cuadro de categorías y funciones? (Puede marcar más de una opción)	
	Falta de capacitación
	Demanda mucho tiempo
	Genera un gasto
	Demasiadas exigencias legales
	No lo considero relevante
	Otros:

3. ¿Cuál cree que es el mecanismo más idóneo para ayudarle a la implementación de cuadros de categorías y funciones? (Puedo marcar más de una opción)	
	Charlas de capacitación
	Módulos de ayuda en lugares estratégicos
	Modificar la norma en caso de microempresas para que se adecuen a su realidad
	Acceso a formatos o plantillas descargables
	OTROS:

