



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Discriminación salarial en el sector privado minero e implementación de políticas públicas para disminuir la desigualdad laboral san isidro, 2017.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Chuquimango Garay;Tatyana (ORCID: ORG/0000-0003-2477-7554)

ASESOR:

Dr. Palomino Hurtado Ronald Nicolás (ORCID:ORG/0000-0001-5504-0155)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: flexibilidad laboral y reforma procesal laboral, negociación colectiva e inspección de trabajo y sistemas previsionales

LIMA- PERÚ

2019

Dedicatoria

A mis padres Maruja G y Vidal CH por su apoyo constante para cumplir este sueño, muchas gracias por el gran esfuerzo que han hecho por mí. sin ustedes no hubiera llegado hasta acá, A mi hermano por todo su apoyo y así lograr ser un buen ejemplo para él.

Agradecimiento

Agradecer a Dios que fue el que me sostuvo cada día, sin duda los planes de Dios son Perfectos, Agradecer también a mis docentes y a cada entrevistado que tuvo la paciencia en responder cada pregunta. Por último, quisiera dedicar esta presente investigación a todas las mujeres trabajadoras que cada día batallan en poder lograr una igualdad laboral sin discriminaciones y sin distenciones en el mundo

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo De Investigación	19
3.2 Diseño de Investigación.	20
3.3 Escenario de Estudio.	20
3.4 Participantes	21
3.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	23
3.6 La Entrevista	25
3.7 Método de Análisis de Información.....	25
3.8 Aspectos éticos.	25
IV. RESULTADOS.....	26
V. DISCUSIÓN:	50
VI. CONCLUSIONES.....	53
VII. RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS.....	56

Resumen

La presente tesis tiene por finalidad lograr determinar de qué manera la discriminación salarial de género en el sector privado minero afecta en la contratación de profesionales y que políticas públicas se deberían implementar para que el estado peruano logre disminuir la desigualdad laboral en el distrito de san isidro, 2017". Por lo que se aplicara el enfoque cualitativo, con el tipo de investigación básico descriptivo, se aplicara el diseño interpretativo como la teoría fundamentada. Así también dará mayor sustento a la investigación formulada el artículo 2º inciso 2 de nuestra constitución política de 1993 que precisa como derecho fundamental de la persona a la igualdad ante la ley a ello también bajo concordancia con la ley N° 28983 igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. No obstante recientemente surgió una nueva ley que abarca en síntesis a nuestro problema planteado la ley 30709 que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres asíéndose especial mención a que se incluirá para tratar dicha problemática, sin embargo, a pesar de muchas políticas aplicables en materia normativa aun la brecha de desigualdad laboral persiste. Para lograr los objetivos formulados se entrevistara a especialistas en la rama del derecho laboral y minero, así como Abogados, Docentes, secretarios judiciales, asistentes judiciales e inspectores de sunafil, miembros MTPE, todos ellos abogados que describirán la afectación principal de la problemática formulada. Asimismo también se presentaran los resultados obtenidos con las entrevistas, los antecedentes nacionales e internacionales y los análisis documentales se lograran en poder concluir que la discriminación salarial de género en el sector privado minero afecta en la contratación de profesionales y que políticas públicas se deberían implementar para que el estado peruano logre disminuir la desigualdad laboral en el distrito de san isidro.

Palabras clave: Discriminación salarial, políticas públicas, desigualdad laboral.

Abstract

The purpose of this thesis is to determine how gender wage discrimination in the private mining sector affects the hiring of professionals and what public policies should be implemented so that the Peruvian state can reduce labor inequality in the district of San Isidro , 2017 ” So the qualitative approach will be applied, with the type of basic descriptive research, interpretive design will be applied as the grounded theory. This will also give greater support to the research formulated in article 2 subsection 2 of our 1993 political constitution that states as a fundamental right of the person to equality before the law to that also under the agreement with the law No. 28983 equal opportunities between women and mens. However, recently a new law emerged that encompasses in summary our problem raised by law 30709 which prohibits remuneration discrimination between men and women, with special mention being made of what will be included to deal with this problem, however, in spite of many applicable policies in normative matters, even the labor inequality gap persists. To achieve the formulated objectives, specialists in the field of labor and mining law will be interviewed, as well as Lawyers, Teachers, judicial secretaries, judicial assistants and inspectors of sunafil, MTPE members, all lawyers who will describe the main affectation of the formulated problem. The results obtained with the interviews will also be presented, national and international background and documentary analyzes will be achieved in concluding that gender wage discrimination in the private mining sector affects the hiring of professionals and that public policies should be implemented so that the Peruvian state manages to reduce labor inequality in The district of San Isidro.

Keywords: Salary discrimination, public policies, labor inequality.

I. INTRODUCCIÓN

En la presente investigación titulada “discriminación salarial en el sector privado minero e implementación de políticas públicas para disminuir la desigualdad laboral san isidro, 2017.” abordara una problemática muy latente en el ámbito laboral sobre la discriminación remunerativa en la contratación de profesionales que se encuentran laborando en las empresas del sector privado minero sobre las diferentes condiciones salariales. Por tanto dichas prácticas configuran la discriminación en que se fijan los salarios, poniéndose así un obstáculo difícil el ámbito laboral es por ello que su eliminación ha sido un objetivo de suma importancia en diversos instrumentos nacionales e internacionales siéndose así también uno de los temas más debatidos y destacados socialmente en todo el mundo donde se predominan diferentes estereotipos impidiendo así a un libre desarrollo de sus derechos en igualdad de condiciones. Tal como lo menciona la Organización Internacional del Trabajo (OIT) donde señala la existencia de un amplio panorama sobre la discriminación laboral a nivel mundial.

La discriminación salarial hoy en día ya no es una realidad silenciosa puesto que se configura las diferencias salariales de género en los trabajos iguales y para trabajos de igual valor sin embargo como hemos notado existe ciertas confusiones sobre la consideración negativa del injusto por esta sencilla razón recae sobre la existencia de la brecha salarial en parte de las consideraciones generales de que tal desigualdad recae más con el género más vulnerable que obedece a las mujeres cobrando menos porque sus trabajos están peor valorados .

Tal como señala también la INEI (2017) sobre un alarmante porcentaje de la situación laboral actual en torno a la brecha salarial que a pesar de laborar más horas al igual que los hombres su situación económica remunerativa oscilan un 29,2% menos que sus pares masculinos Actualmente en el ámbito laboral se predominan muchas estereotipos tanto en el ámbito familiar, social en arras de buscar un empleo en el mercado nos topamos frente a la segregación ocupacional trayéndose consigo importantes desigualdades salariales entre hombres y mujeres las misma que traerán consecuencias familiares ,sociales y económicos .Es importante señalar que la discriminación salarial se configura más por la segregación

vertical de género en puestos de alto rango pues estudios recientes corroboran la hipótesis de que existe una mayor brecha salarial en las empresas dirigidas por hombres.

Así mismo es importante resaltar que hoy en día la lucha de un trabajo es una defensa continua esto va predominado en el caso del género más vulnerable las mujeres tienen que luchar y defender su derecho al trabajo ya sean en instituciones públicas, privadas o de otro índole su derecho a hacer reconocidas en mejores condiciones laborales frente al gran mundo competitivo luchar por un derecho igualitario por igual trabajo e igual remuneración. En este mismo punto es fundamental precisar que a través de los años si bien se ha logrado reducir relativamente la brecha salarial de un 36.6% a 29.2% hoy en día al hacer una breve comparación con otros países nuestra situación actual sigue siendo más alarmante sino nos enfocamos en los factores causantes que son, la experiencia laboral, racial, nivel educativo o cultural. Si bien dichos factores merecen ser analizados en mayor profundidad. No obstante es por ello que nos planteamos la siguiente pregunta ¿Cuál sería la correcta aplicación para disminuir la desigualdad laboral entre hombres y mujeres con igual trabajo? Y con ello poder encontrar resultados favorables para reducir la brecha salarial en virtud a la diferencia de género para ello se necesita también la implantación de más políticas públicas activas que garanticen resultados, Es por ello que se debería trabajar arduamente con el estado y sus principales entes fiscalizadores tales como sunafil y el ministerio de trabajo pues bien para lograr combatir dichas cifras se exigen vías de solución a largo plazo que ataquen las causas, pero cualquier propuesta en este tema ha de originarse en definir que es la brecha salarial vs discriminación salarial desde ahí radica la importancia.

El informe de Empleo MInero (2019) Panorama y tendencias en el Perú nos hace mención que existe desigualdad salarial esto sucede al comparar el salario masculino y femenino en situaciones similares respecto a variables laborales tales como el tipo de jornada, género y tipo de área las mismas que incidan de forma importante para analizar las retribuciones desiguales que se dan como antes se afirmó, entre las causas de la brecha salarial de género se sitúa la tradicional segregación laboral

Si bien nuestro estado es participe de diferentes convenios y tratados internacionales en favor de la protección de nuestros derechos que nos corresponde como personas es obligación formular planes, estrategias y posibles proyectos que coadyuven a erradicar tal problemática

de igualdad salarial de igual valor e igual trabajo entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Nuestro país cuenta con normativas dadas en favor de erradicar tal problemática que se encuentra en el artículo 2 inciso 2 de nuestra carta magna donde se señala que todos somos iguales ante la ley sin distinción de nada, así también se ve el artículo 26 donde se señala los principios de toda relación laboral y también en favor de eliminar tal desigualdad a ello también se suma la ley 30709 que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

Según nuestra Carta Magna, donde manifiesta que todos nacemos en igualdad de condiciones con el simple hecho de haber nacido adquirimos un derecho a lograr ser tratados con igualdad ante la ley es así que nuestro en nuestra investigación nos hemos avocado en uno de los distritos que cuenta con gran variedad de empresas mineras privadas las mismas que cuentan con gran aumento en el ámbito laboral es el distrito de San Isidro un distrito populoso empresarialmente que se ubica en el cono norte cuenta con gran amplia variedad de centros comerciales, financieros, empresariales y con muchas fuentes de ingreso económico y laboral por tanto también la relevancia de mi problema de investigación sobre la discriminación salarial entre hombres y mujeres centrándome mi campo de estudio en el sector privado minero como principio jurídico universal esta fuera de toda duda la existencia de discriminación salarial Para estos efectos resulta de suma importancia el reconocimiento normativo de la discriminación salarial en el trabajo. Asimismo, es preciso tener en cuenta encaminar procedimientos que logren garantizar la aplicabilidad y a la misma vez mejorar su eficacia, normativa conjuntamente de la mano de organismos imperativos en favor del trabajador en el ámbito laboral.

Finalmente es por ello que bajo a las situaciones mencionadas en torno a mi aproximación temática tengo como objetivo de lograr Identificar sobre qué medidas de protección ha implementado el estado para eliminar la discriminación salarial y que políticas públicas se ha establecido respecto a la diferenciación laboral en el sector privado minero en el distrito de San Isidro. Formulo el presente desarrollo. Asimismo, teniendo en cuenta todo lo mencionado en la presente investigación los trabajos previos coadyuvaran a facilitar nuestra investigación lo cual también servirán de análisis en favor de nuestro desarrollo con la utilización de antecedentes nacionales e internacionales que servirán a futuros

investigadores de nuestro tema. Tal como señala Monje (2011, p.20). Sostiene que los antecedentes se refieren a la realización de los trabajos previos que serán de carácter científico o tecnológico, por lo que dará lugar a la formulación o también a una conclusión de acuerdo a los trabajos planteados con anterioridad.

Como principal antecedente nacional se tiene a Guzmán y Del Pozo (2019) en su investigación titulada “determinantes de las brechas salariales entre hombres y mujeres en el sector turismo peruano: un análisis de descomposiciones por cuantíales” cuya problemática es saber si existen factores de brecha remunerativas de género en el área turística nacional, se tuvo por objetivo lograr saber cuáles son los principales determinantes en torno a la segregación remunerativa entre género en el ámbito laboral turístico, concluyendo que las causales que comúnmente determinan las características laborales se ven cada día en más auge son los que se encuentran en torno a la distribución remunerativa .

Ávila (2018) en su tesis titulada “Discriminación y brecha salarial por género en el Perú 2016 ” en el trabajo de investigación tuvo como objetivo establecer la existencia de discriminación salarial e identificar cuáles son los factores que influyen en la brecha salarial por género en los trabajadores dependientes e independientes en el mercado laboral de Perú en el año 2016,concluyendo que existen notorias evidencias de brecha salarial por género en el ámbito laboral tanto para dependientes e independientes así también se reafirma que su punto base se centra en la teoría de Mincer y la teoría de gasto en la educación.

Kcomt (2019) en su tesis denominada “igualdad remunerativa entre hombres y mujeres comentarios a la ley N° 30709 y su reglamento “ tuvo como punto principal analizar la presente normativa con la finalidad de determinar si con dicha ley sería suficiente poder eliminar la discriminación remunerativa y las brechas salariales que existen en nuestro país planteo como objetivo general comentar y analizar el contenido de la presente normativa N° 30709 y como conclusión llego que la presente ley ha logrado crear preocupación por parte del estado que busca con ello lograr erradicar la desigualdad remunerativa en el ámbito laboral.

Guerra (2018), En su tesis titulada “políticas públicas sobre la igualdad de género en el Perú”. planteo como problemática principal sobre las políticas públicas entre hombres y mujeres

que se han formulado en nuestro país a lo largo de la historia asimismo planteo como objetivo general examinar las normativas que hayan planteado el estado en base a políticas públicas sobre la igualdad de género, y como conclusión es que en nuestro ordenamiento nacional si se han planteado muchas políticas normativas a favor de la igualdad de género, sin embargo es insuficiente aun la igualdad de oportunidades.

Saco (2018), en su tesis titulada " el impacto de la ley N ° 30709 en la reducción de remuneración: a propósito de la nueva redacción del literal b) del artículo 30 de la ley de productividad y competitividad laboral "según su investigación planteo como problemática principal la realización de un análisis a fondo sobre los alcances de la ley 30709 desde diferentes mecanismos interpretativos ya sean jurídicos o críticos. El objetivo de esta investigación es saber si actualmente la normativa dada por nuestro ordenamiento jurídico cumple y como conclusión se llegó que dicha normativa presenta problemas en la redacción del numeral b) desde un enfoque interpretativo no se precisa con claridad aun el supuesto de reducción remunerativa, asimismo de establecer un reciente supuesto de acto de hostilidad lo cual se verificaría si existiere una limitación de la categoría simultáneamente con la retribución.

Teniendo como antecedentes internacionales a Cerquera, Arias y Murcia (2019) en la revista de investigación titulada "Diferencia salarial por género: un análisis comparativo entre los departamentos de la costa atlántica colombiana" cuya problemática es analizar sobre las brechas remunerativas entre hombres y mujeres para Colombia y tres departamentos más de la costa atlántica. El objetivo de esta investigación es poder saber si hay o no brecha salarial en virtud al género para el año 2017 y como conclusión se llegó que las diferencias remunerativas son una constante problemática que no solo afecta a Colombia, sino es una problemática continua que afecta a nivel mundial.

Bravo (2017), en su tesis titulada "Brecha remuneracional de género en el segmento profesional de la gran minería chilena: un estudio de caso en la presente investigación se planteó como problemática principal realizar un estudio complejo sobre las diferencias remunerativas que se dan en las profesionales mujeres en el sector minero de la empresa minera estatal Codelco, asimismo frente a esta problemática lo que busca es lograr crear un lineación política de igualdad de género y de gestión a su vez también planteo como objetivo

general buscar cuantificar y revelar la brecha remuneracional de género en el sector profesional de la gran minería del cobre, con especial prioridad más sobre el sector público, llegando a la siguiente conclusión que es importante crear líneas en favor de la igualdad de género incluyéndose así la productividad femenina y romper con los estereotipos masculinizados.

Marrugo (2017), en su tesis titulada “Genero, desigualdad y trabajo: un enfoque desde la responsabilidad social” planteo como problemática principal lograr identificar las desigualdades que hoy día se presentan configurándose dicha problemática tanto del ámbito cultural e histórico. Planteo también como objetivo principal lograr comprobar la existencia de sistemas sociales y económicos de origen patológico causantes de dicha problemática. Llegando así a la siguiente conclusión que es necesario crear integraciones transversales y efectivas entre hombres y mujeres aplicándose practicas organizacionales que garanticen soluciones existentes que erradiquen las desigualdades rompiéndose así con la valla sexista ya su misma vez fomentando la participación igualitaria de mujeres líderes.

León, Martínez y Sosa (2016) en su tesis titulada “desigualdad salarial entre hombres y mujeres en la ejecución de un trabajo igual”. Plantearon como problemática principal informar y analizar sobre las desigualdades salariales existentes que se presentan en la ejecución de un trabajo igual. A su vez plantearon como objetivo general un mecanismo de modelo socio jurídico científico lo cual busca es encontrar causales que presentan la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en la ejecución de un trabajo igual. Llegándose así a las siguientes conclusiones que si se ha corroborado que existen diferencias salariales en la ejecución de un trabajo igual entre hombres y mujeres todo ello relacionado estrechamente con los factores sociales, históricos, económicos y culturales.

Jáuregui (2016) en su tesis titulada “efectos de la discriminación salarial por género en pobreza y desigualdad”, planteo como problema general saber cuáles son las brechas remunerativas y cuáles son las principales causas o efectos que trae en la población asimismo planteo como objetivo general es la cuantificación de las causas que han traído consigo las brechas salariales ya sea por razones de sexo. Llegándose así a las siguientes conclusiones lograr erradicar la segregación salarial entre hombres y mujeres se versa sobre el impacto

socioeconómico hoy en día por lo que se busca es ayudar a contribuir a la investigación de políticas públicas sobre la igualdad de género.

Ahora bien, Luego de haber presentado los trabajos previos es preciso explorar el marco teórico con la finalidad de poder enriquecer la presente investigación tal y como señala también Huamachuco y Rodríguez (2015) donde señala “que el marco teórico consiste en la formulación de la investigación. Lo cual con ello se busca llegar a comprender más a precisión sobre el tema” (p.58)

II. MARCO TEÓRICO.

En el marco teórico se tuvo como punto de partida dos categorías planteadas para la creación de la presente investigación empezando primero por la discriminación salarial que es una de nuestras primeras categorías con más notoriedad, ante ello hemos notado que contrae varios conceptos diferidos entre todo el mundo llamada también brecha salarial de género en donde el punto de despegue es lograr saber sobre las diferencias salariales y justificaciones mediante el uso de pluralidad de causas ya sea por el trabajo o puestos de trabajo y sectores en donde existan discriminación salarial, Esto se ve así porque a pesar de los avances normativos existentes, tratados y convenios aun así existe dicho sesgo diferencial en base a la discriminación remuneracional, bajo la síntesis señalada concordamos con los siguientes autores.

Asimismo sostiene Rosas (2015) donde manifestó que “la discriminación en el entorno laboral es un fenómeno social cotidiano y universal que provoca desigualdades entre las personas y genera desventajas sociales y económicas. Por ello; la erradicación de la discriminación laboral tiene como finalidad promover la igualdad de oportunidades” (p.41). Por otro lado señala Díaz (2015) donde menciona que “la discriminación salarial de género sería aquel eje faltante que presenta aun un vacío en base a la diferencia que se conceptualiza por la aportación de un valor en el ámbito laboral y la única razón explicable a todo ello sería en relación al género de la persona que realiza la acción” (p.20). Ante ello también Sáez (2016) manifestó que “la desigualdad salarial se conceptualiza como si fuera un círculo complejo que se entrelazan circunstancias que darán nacimiento a las brechas salariales entre ambos géneros. Por esta razón hombres y mujeres sufren estragos en la valoración de los

puestos de trabajo donde laboran la cual será causante de la brecha remunerativa que se le ira relacionándose entre sí por ello” (p.97)

En este aspecto , hay varias teorías que ayudan a sustentar con más precisión nuestro tema de investigación en base a la discriminacion salarial que involucra varias vertientes una de las cuales suma una vital importancia al termino igual remuneración por igual trabajo conocida también como la **Teoría de valor comparable** la cual también fue desarrollada por la OIT en el convenio N° 100 dicha teoría breve que las remuneraciones deberían posicionarse sin consideraciones relativas al género del trabajador, que solo sea garantía la mano de obra del trabajador para que se provee la igual remuneración. Para Blume, (2018) manifestó que : la teoría nació como defensa hacia las mujeres que laboran en trabajos diferentes al que los hombres, la cual surge como un mecanismo protector ante las diferentes desigualdades impuestas, por ello surgió dicha teoría con el fin de efectuarse al ejercicio igualitario entre trabajos mediante la utilización de un sistema objetivo, la misma que sustentara y permitirá ver la presencia de un tratamiento discriminatorio o desigual en base a los salarios entre hombre y mujeres en su lugar de trabajo.(p.455)

Teniendo en cuenta bajo este entendido la doctrina es unánime en considerar que el principio de no discriminación se encuentra configurado, por un lado, por una prohibición de dar un tratamiento desigual a personas individualmente consideradas, y, por otro lado, por realizar prácticas en principio neutrales, pero que sus efectos resultan discriminatorias en perjuicio de ciertos grupos, careciendo de una razón objetiva y razonable. La primera de ellas se refiere a la discriminación directa, y la segunda a la indirecta. Así, el concepto de discriminación directa corresponde con la teoría de diferencia de trato, y el de discriminación indirecta, con la teoría del impacto adverso.

Cabe mencionar que Rosas (2015) señala que” la discriminación en el ámbito laboral puede ser directa o indirecta. Es directa cuando las normas jurídicas, las políticas y los actos del empleador, excluyen, desfavorecen a dan preferencias explícitamente a ciertos trabajadores asimismo la discriminación es indirecta cuando ciertas normas jurídicas, políticas y actos del empleador de carácter aparentemente imparcial o neutro tiene efectos desproporcionadamente perjudiciales en gran número de integrantes de un colectivo determinado, sin justificación alguna “(p.45)

Respecto a todo lo mencionado anteriormente nos hace precisar que, el concepto discriminación salarial, es un sin fin de denominaciones que involucra a todo el ámbito laboral, por ello se busca crear mejorías para que en el futuro se logre reducir quizás no a su totalidad pero si un determinado porcentaje que ayude a la protección de los derechos laborales en todo el mundo tal cual lo precisan todas las investigaciones realizadas que existe tal problemática y lo hemos logrado ver que diversos autores dan razón y fe de ello.

En ese punto de vista presentamos nuestras primeras subcategorías que se conceptualizara a través de las diferencias salariales y la diferencia por género la misma que conceptualizaremos de la siguiente manera.

Según Salas (2018) refirió que: “ las diferencias salariales se primaran sobre el salario remunerativo las mismas que el empleador quien tiene la voluntad propia de decidir sobre los montos salariales de un empleado en la realización de su trabajo por ende bajo este concepto debido a las diferencias de socialización en donde el género más vulnerable en este caso la mujer resulta teniendo peores condiciones de trabajo, asimismo también a una categorización incorrecta de puestos infravaloradas al interior de las empresas” (p.543). Así, señala también Rodrigo (2015) manifestó que “ las diferencias salariales no solo van conceptualizadas en base al género, sino a otros factores que lo entrelazan si hondamos en la historia la teoría neoclásica liga fijamente sobre los enlaces de niveles educativos convirtiéndose así en uno de los puntos más sobresalientes en donde se versa las diferencias salariales” (p.73). Por tanto, según Toyama (2015) sostiene que “ las diferencias salariales se manifestaran sobre el horario de trabajo en el ámbito constitucional así mismo no ha destacado pronunciamiento de manera expresa. Sin embargo al igual que la jornada, a nivel legislativo el horario de trabajo se encuentra normado por el reglamento y por la ley dichas normas hacen referencia que el empleador fija los horarios de trabajo ya sea de manera flexible o las mismas pueden ser modificativas las cuales tienen como punto fundamental ajustarse a las necesidades del lugar de trabajo” (p.418)

Respecto a la referido, hay teorías que nos ayudaran a comprender con mayor facilidad el concepto diferencias salariales siendo la teoría más resaltante **La Teoría Del Capital Humano** está presente teoría nace en la conferencia dada por Theodore W.Schultz en 1960 en la American Economic Association manifiesta que si las personas invierten por si mismos

en educación y formación llegarían a crear un sistema productivo individual. No obstante, también dicha teoría se encuentra enmarcado dentro de los supuestos de la gran escuela neoclásica que involucra en el mercado el auge competitivo. Según Barraza, (2010) señala que:” las diferencias salariales de acuerdo al género, se entrelaza hacia la teoría del capital humano Expone que el sexo más vulnerable en este caso la mujer percibe menos ingresos que se prima en base a su productividad es menor que el de un varón debido que en su tiempo dedica más al hogar y la familia lo cual dificulta en su ámbito laboral”. (p.10)

En este aspecto seguimos presentado nuestra segunda subcategoría referente a la diferenciación por género, creándose así un mayor concepto que dará más fuerza a nuestro tema de investigación ante ello concordamos con los siguientes autores.

Según el autor Rosas.(2015) manifestó que “La diferenciación por razón de género comprende aquellos tratamientos peyorativos que se fundan no solo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino también en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca. Es decir, que la discriminación laboral por razones de sexo comprende no solo los tratamientos peyorativos fundados en la constatación directa del sexo, sino también aquellos que se basen en circunstancias que tengan una directa conexión con el sexo”.(p.47).Asimismo también Sánchez (2017) sostiene que “la diferenciación por razón de sexo consiste en aquella distinción fundada sobre las caracterización y funciones que ponen en diferentes posiciones entre hombre y mujeres lo cual traería consigo a la diferenciación de una personas por el simple hecho en cuestión a su género”. (p.105)

Ahora bien, a nivel jurisprudencial, nuestro ente legislativo defensor de derechos en la casación laboral N° 16101-2016 de fecha 24 de marzo interpuesta por el abogado de la empresa, telefónica del Perú S.A.A contra la sentencia de vista que declaro fundada la demanda por el demandante el señor, Héctor Enrique Fernández Gates, sobre materia de homologación de remuneración para todo ello cabe resaltar que la diferencia laboral entre su demandante y su homólogo basado en los orígenes trayectorias por ende dicha pedido se sustenta en base la remuneración diferenciada que no se puede subyacer discriminatoria por basarse solo en torno a objetivos diferentes demostrados ha dado los siguientes fundamentos esto se puede precisar en el análisis décimo quinto, que no todo comportamiento que sustente

distención constituye un acto discriminatorio y vulnera el derecho a la igualdad, por ende deben existir un conjunto de medidas direccionadas a una serie de desigualdades por ello la presente casación se declara a favor de la demandada lográndose con esto revocar la sentencia emitida en la primera instancia.

Teniendo Como segunda variable en este aspecto presentamos nuestra segunda categoría referente a la Desigualdad Laboral la misma que se conceptualizará mediante al análisis referentes a las desigualdades entre géneros dentro del aspecto laboral desde el punto más particular la misma que tendrá dos sub categorías las cuales se verán de la siguiente forma consecuencias económicas y consecuencias sociales a continuación utilizaremos los ejes conceptuales que tomaran fuerza con los siguientes autores.

Según el autor Sánchez (2017) manifestó que “la desigualdad laboral no solo puede verse expresada por el empleador de manera expresa sino también de los miembros que lo integran tales como sus representantes o aquellos que tengan cargos jerárquicos contra trabajadores ordinarios o de inferior jerarquía así se configura el acto discriminatorio en el ámbito laboral” (p.102).En esta misma línea sostiene Arévalo (2016) donde manifiesta que “la desigualdad o discriminación consiste en el reconocimiento de constatación de diferencias como fuente de nacimiento de ellas, su finalidad es la existencia de prejuicios que se manifestaran en grupos minoritarios alcanzando niveles muy preocupantes” (p.22). en tanto según Eto (2017) refiere que “ la desigualdad va estrechamente de la mano con la no discriminación y la igualdad de trato son complementarias, siendo el reconocimiento de la igualdad el fundamento para que no haya un trato de discriminación, de esta forma, la igualdad de las personas incluye: i) el principio de no discriminación, mediante el cual se prohíbe diferencias que no se pueda justificar con criterios razonables acciones especiales dirigidas a la consecución de la igualdad real o positiva”(p.130)

En este aspecto presentamos nuestra subcategorías que está referida a las consecuencias económicas las mismas que se subdividen en diferentes causas pero tendremos especial síntesis sobre dos puntos más resaltantes una que es el empleo y la otra el margen remunerativo o también llamado salarial por ende serán analizados con los siguientes autores.

Como señala Boza (2014) refirió que “el empleo o la prestación de un método llamado servicio cuanta con un punto importante, siendo su jefe el dueño del servicio lo que se busca es crear un valor intercambiable tanto en el dueño y el mercado quien cuenta con el mandato de manera de la prestación del servicio siéndose este objeto de trabajo”.(p.26).La justificación económica se encuentra muy aceptada dado que el desarrollo económico, en el curso de la competitividad económica es un objetivo primario y así legítimo para ser considerado como una razón objetiva de las desigualdades. Para ello también sostiene, Eto (2017) señala que” la remuneración equitativa en nuestra constitución reconoce explícitamente la protección a la remuneración equitativa. El convenio 100 de la OIT; al respecto; establece que ^a todo miembro deberá; empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración; promover y; en la medida en que sea compatible con dichos métodos; garantizar la aplicación a todos los trabajadores del `principio de igualdad de remuneración” (p.447)

Como se puede apreciar empezaremos por nuestra segunda sub categoría referente a las políticas públicas de igualdad laboral para ello analizaremos mediante el uso del método conceptual que son políticas públicas e igualdad laboral con los siguientes autores.

Según Graglia. (2017) señala que. “las políticas públicas son consideradas aquellas actividades y planes las que plantea el estado como ente protector y responsable, asimismo esto implica a la toma de decisiones que serán tomados de manera conjunta con la población y su principal importancia radica es lograr crear satisfacción social, un bien común para todos en igualdad de caracteres”.(p.27).Para Rodríguez (2016) refirió que”las políticas activas de empleo son el instrumento idóneo de la política de empleo para alcanzar el objetivo de fomentar la inserción laboral. (p.13)

Luego, el mismo autor Rodríguez (2016) señala que” las políticas activas de empleo pueden desarrollarse, tanto a nivel estatal como autonómico y son la vía mediante la cual se pueden crear programas específicos de fomento de inserción laboral de personas que cuentan con dificultades para acceder al mercado laboral. (p.14),Así mismo siguiendo al mismo autor hace de total manifiesto que se deberían crear acciones positivas las mismas que serán medidas especiales de carácter temporal que permiten dar solución a las discriminaciones de las que pueden ser objeto las personas por cualquier motivo, como puede ser el género así

mismo se lograría garantizar la igualdad de oportunidades, eliminando los obstáculos que se oponen a la igualdad real o de hecho entre hombres y mujeres, corrigiendo situaciones de victimización mantenidas a lo largo de los años en todo tipo de culturas”.(p.29)

De otra parte los planes de igualdad deben contener compromisos que garanticen que el acceso de la mujer al empleo se lleve a cabo en igualdad de condiciones que el de los hombres no votante también permitan afianzarlos como herramientas negociadoras que permitan avanzar en la inserción laboral sobre todo en los lugares as masculinizados por ello se debería plantear un modelo de gestión por competencias, con enfoque que permita la acción eficaz entre ambos géneros Así también Sáez (2016) refirió que “ Hace de total manifiesto que las vías para la eliminación de las discriminacion salarial por género es la también conocida vía judicial en estos casos prima sobre los supuestos de desigualdad salarial en los trabajos de igual valor y para trabajos iguales no obstante es preciso poder desarrollarnos más en base a la caracterización del problema” (p.113)

Llegamos a la finalización del marco teórico logrando destacar que la discriminacion salarial implicara el uso de muchos mecanismos imperativos así como también emplear antecedentes internacionales que ayuden como precedentes para nuestra normativa tales como la ley francesa de 2006 y la ley belga de 2012 por su parte también gran Bretaña en 2015 donde se estableció la obligación para las empresas con más de 250 trabajadores publicar las diferencias salariales medias entre hombres y mujeres. Con esto se logra encaminar un gran paso a la transparencia informativa del empresario hacia los trabajadores y que los sindicatos cuentan con la obligación empresarial de realizar informes bianuales sobre la situación retributiva así también tal como en Francia las empresas están obligadas a suministrar información sobre la situación salarial en la empresa, desagregada por género y la obligación de negociar la igualdad salarial todo lo mencionado se debería aplicar en nuestro país para la reducción en la segregación salarial entre géneros.

En el presente trabajo de investigación nos hemos fundamentado en el siguiente marco legal de acorde a nuestra primera categoría, La discriminacion Salarial:

En este orden tenemos la presente ley N°28983 (ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres) que se estableció el 16 de marzo del 2007 donde se subyace que su

principal objetivo es lograr manifestar un marco normativo para promover y garantizar la igualdad, y erradicar toda manera de discriminación con ello se busca lograr igualdad de derechos ya sea en la esfera pública o privada en el ámbito laboral.

La ley 30709 manifiesta sobre la discriminación salarial entre varones y mujeres. Esta presente ley se presenta como carácter protector que el estado brinda en favor de poder lograr como ente garantizador de derechos busca un debido trato igualitario entre ambos sexos de acorde a la igualdad remunerativa sin distenciones.

Teniendo como segunda categoría la desigualdad laboral; que se encuentra amparado en el siguiente marco legal:

El Decreto legislativo N°728 ley laboral de productividad y competitividad manifiesta que es nulo todo acto de despido arbitrario por razón de discriminación en el Artículo 29° ya sea por idioma, raza, sexo, religión u otra índole en cualquier ámbito de los sectores está completamente prohibido en base al sector laboral.

También la ley N° 27942 publicado el 22 de junio del 2019 ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual hace señal que cuando el empleador incurriera en dichos actos se encontrara en actos infractores muy graves en materia de relaciones laborales así también a la afectación de la dignidad del empleado otorga protección ante ello.

Según el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 Definido como un instrumento de política pública, a fin de homogenizar el tratamiento del género en las políticas públicas tanto a nivel nacional, regional y local, con el objetivo de avalar el derecho a la igualdad y el ejercicio de los derechos humanos de una forma efectiva. Mediante Decreto Supremo N° 004-2012-PCM, de fecha 18 de agosto de 2012, se consintió el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 (PLANIG), Dicho plan va destinado a la protección integral a hombres y mujeres. Tiene+ como total finalidad lograr la erradicación de estereotipos y prejuicios, Así también así como todos los actos discriminatorios basados en las diferencias de género a lo que hoy en día no se logra ver aun dichos resultados estratégicos, en su totalidad falta aún un memorable trabajo por realizar en donde se vean los resultados en la Práctica diaria de nuestros derechos.

Nuestra constitución formulo como un derecho, en el artículo 2° inciso 2 donde señala que podemos pedir al estado que ante un determinado trato diferenciado que se logra dar dentro de su discrecionalidad, y mientras haya una causa objetiva y razonable que demuestre diferenciación, protegiéndose contra todo aquel acto desigual que se base en motivos prohibidos.

Así mismo en esa misma línea tenemos la ley N° 26772. modificada por la ley N° 27270, que regulan los actos de discriminación, tanto en el acceso al empleo como en el trato dentro de una relación laboral Se infiere en ese contexto, que se proscribe la utilización de criterios de selección que carezca de una justificable objetiva y razonable.

Asimismo, también el Convenio de la organización Internacional del Trabajo La organización internacional de trabajo (OIT) tiene como eje central lograr la promoción de los derechos laborales y sociales además vela por la supervisión y el establecimiento de normas internacionales del trabajo. Asimismo, también es conocida en sus siglas en inglés (ILO) esta organización surgió en el año 1919 con el desarrollo del tratado de Versalles que se desarrolló. Entre sus principales funciones de la OIT se encuentra: La erradicación del trabajo infantil, Las migraciones laborales, Lograr promover el respeto de los principios laborales, La supervisión del cumplimiento de los convenios y la reglamentación laboral, analizar la dimensión social de la globalización, el desarrollo de programas de cooperación técnica. Tal como señala el Convenio 100 Entra en vigencia en nuestro país el 01 de febrero de 1960 este convenio N° 100 se refiere sobre la igualdad de remuneración entre ambos sexos sin distinción de nada.

En el Derecho Comparado; Islandia: Es el primer país de todo el mundo en cerrar la desigualdad salarial mediante la creación de la ley la brecha salarial después de muchas décadas lo que busca es mediante la norma y el peso jurídico un mecanismo de su importancia para remover la brechas existentes en las mujeres islandesas que cobraran menos por su mano de obra. Sintetizándonos en la época actual antes las mujeres islandesas seguían cobrando entre un 14 % y un 20% menos eso en un trabajo valorado en cuestión a horas con el de sus colegas varones trabajos realizados con el mismo valor, mismo nivel de estudios, igual categoría laboral. No obstante cabe señalar que después de muchos años de protestas especialmente recordando una de las marchas notorias que fueron en los años 2016 y 2017

el mismo país se comprometió en dar una solución para primar una senda igualitaria después de mucho tiempo en espera luego la solución fue el 1 de enero del 2018 que entro en vigencia que cada grupo empresarial que cuente con 25 empleados debería mediante el uso auditor los montos remunerativos de cada empleado, incluyéndose con ello también un compromiso sancionar si la empresa no cumplía para ello debería presentar la empresa un certificado gubernamental de igualdad salarial si en este caso se lograría ver que existe desbalance salarial en virtud al género en este caso siendo uno de los sexos más afectados hacia la mujer la empresa será penalizada viéndose todos estos mecanismo en favor de erradicar dicho problema que la esencia de la ley es buscar un método obligatorio y preventivo sin duda la medida fue muy buena porque han trascurrido muchos años protestas realizadas y ningún gobierno apostó a llegar tan lejos como se ve ahora

En Rumania: En este territorio lo que se ha empleado es un mecanismo protector ante la brecha salarial mediante el uso de la denuncia por discriminación salarial que en cualquier empresa se pueda presentar y claro que para que proceda debe dser jurídicamente demostrable y si fuera que existiera dio país utiliza el mecanismo compensatorio que compensara a la que haga la denuncia sino también a todo su entorno laboral en este caso al género más vulnerable que es a la mujer que haya sufrido una desigualdad diferenciada en virtud al género, así también cabe precisar que la presente compensación se dará en base a los años de perjuicio y se le añade también una retribución por concepto de daños morales este punto es muy bueno porque ayuda a disminuir la desigual salarial mediante estos mecanismos.

Ahora bien centrándonos de manera mas directa hacia el distrito de San Isidro un distrito populoso mercantilmente por tener empresas privadas y estatales del rubro minero, dichas medidas preventivas que el estado se ha planteado aún son muy escasas debido a que existen diferencias remunerativas que actualmente las fiscalizaciones laborales aún son ineficientes por ende no se puede reducir.

Ante todo se afirma que el modo de poder abordar con eficacia y con ello lograr establecer una sociedad realmente igualitaria se requiere fiscalización de manera mas permanente tal cual se da dispuesto en instrumentos normativos, tratados y convenios con ello lo importante es garantizar la debida protección de los derechos laborales sin limitación ni distenciones,

recogiéndose de esta manera políticas igualitaria para así lograr poner fin a la asimetría existente que limita las relaciones laborales.

Señalando todo lo mencionado anteriormente, la presente investigación analiza y plantea posibles soluciones que ayuden a disminuir la desigualdad laboral y la afectación en igualdad de caracteres a la mujer mediante a lo mencionado la formulación del problema consiste en aquel método en donde se plasma la idea de una investigación, que tiene como su principal propósito es lograr mayor comprensión del tema propuesto asimismo se busca establecer ciertos límites que se formulan a la presente investigación

Para Ludeña (2012) señala que para lograr formular un problema que tenga cabal precisión se debe seguir en base a tres métodos: cómo lograr buscar posibles soluciones al problema, segunda método lograr ver si hay relevancia social del tema planteado finalmente como último método es ver si el tema que se plantea en la investigación corresponde a una problemática actual y latente que se vea de manera diaria en la sociedad (p.58).

A efectos de seguir con nuestra investigación es importante plantearnos las siguientes preguntas tanto de forma general y secundaria, lo cual ara relación a la siguientes pregunta ¿De qué manera La discriminación salarial de género en el sector privado minero repercute en la contratación de profesionales y que políticas públicas ha aplicado el estado peruano para disminuir la desigualdad laboral en el distrito de san isidro 2017? y como preguntas específicas, se tiene en primer interrogante la pregunta ¿De qué manera la discriminacion salarial de genero repercute en las diferencias salariales en la contratación de profesional en el sector privado minero en el distrito de san isidro 2017? y ¿De qué manera la aplicación de políticas públicas nacionales e internacionales han logrado en disminuir la desigualdad laboral en la contratación de profesional en el sector privado minero en el distrito de san isidro 2017?. Dichas preguntas se han planteado gracias al completo estudio que se llevo a cabo en la presente investigación para ello también nos planteamos a los siguientes objetivos, así tenemos el objetivo general lograr Determinar si la discriminación salarial de género en el sector privado minero afecta en la contratación de profesionales y que avances normativos ha realizado el estado peruano en crear políticas públicas para disminuir la desigualdad laboral en el distrito de san isidro 2017 y teniendo como objetivos específicos Determinar si se vulnera las diferencias salariales de los trabajadores profesionales que

laboran en las empresas privadas del sector minero en el distrito de san isidro 2017 y Determinar si la aplicación de las políticas públicas de carácter nacional e internacional que se han planteado para disminuir la desigualdad laboral logro reducir la discriminacion salarial en la contratación de profesionales en las empresas privadas del sector minero en el distrito de san isidro 2017.

Abordando ya dichos problemas planteados se explicara justificando sobre el fin de la presente investigación sobre que afectación trae consigo que exista discriminacion salarial de género y desigualdad laboral en la contratación de profesionales en el sector privado minero en el distrito de san isidro 2017.

Para Bernal (2006) señala que la justificación del estudio se formula en torno a un trabajo a realizar tiene como finalidad lograr poder justificar una investigación que sugiere una estrategia o procedimiento nuevo que facilite a un mejor entendimiento .(p.104).

la Justificación teórica, el cual consiste una de las importantes pasos a seguir de una trabajo investigativo lo cual permite lograr a conocer la investigación de manera más profunda además con ello se logra ver la búsqueda de información que se logró recopilar para encaminar el objetivo del presente trabajo de investigación. En relación a lo que es la justificación teórica consiste en aquel medio que sirve como desarrollo hacia el marco teórico de un tema determinado (Alfaro, 2012, p.38)

La justificación de la presente investigación se manifiesta bajo diferentes vertientes ya sea desde el punto de vista teórico, se logró desarrollar cada concepto que se entrelaza en base al ámbito del derecho laboral; así mismo también el arduo trabajo en la presente investigación se logra ver desde el desarrollo del presente tema para así brindar una sólida enseñanza respecto a la discriminacion salarial de género y la desigualdad laboral para poder contribuir a los nuevos investigadores del tema; se contara con la interpretación de expertos desde diferentes puntos de opinión, desde la justificación practica: la encontraremos en la problemática real sobre la contratación de profesionales en las empresas privadas del sector minero si bien sabemos este rubro es el segundo que se prima en base a la masculinización en sus trabajos se ve limitado en la práctica, pues existen algunas mujeres trabajando pero el salario es inferior a su par varón, por tanto, se ve la vulneración de dichos derechos

laborales afectados ante ello se brinda información concisa y precisa; siendo así la justificación metodológica: en la presente investigación brindándose desarrollo correcto de la discriminación salarial de género dándose paso al diseño de investigación seleccionado ..

Asimismo teniendo en cuenta las dos categorías principales de la tesis que son la discriminación salarial y la desigualdad laboral, hemos ido encontrando en el área jurídica un aporte importante que ayudado a enriquecer nuestra investigación tenemos a la entrevista como mecanismo recolector de datos , entrevistando a especialistas conocedores del tema en este caso del derecho laboral ,así también el análisis normativo, documental, finalmente, el presente trabajo es de mucha importancia social en la sociedad porque encontramos un problema que se ve en la actualidad que afecta a los derechos del trabajador.

Finalmente dicho trabajo de investigación se planteó como principal propósito lograr a conocer más acerca de uno de los temas más predominantes que se ve en nuestro día a día sobre la discriminación salarial entre varones y mujeres y la implementación de políticas públicas para disminuir la desigualdad laboral Es importante conocer más a fondo sobre estos principios y derechos que se afectan en el ámbito laboral..

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo De Investigación

En el presente trabajo de investigación fue básica porque su fundamental objetivo fue lograr crear nuevos conocimientos en base a la Discriminación salarial en el sector privado minero e implementación de políticas públicas para disminuir la desigualdad laboral, la investigación fue de nivel descriptivo todo ello porque se logro un amplio desarrollo de diferentes características que presenta dicho trabajo a investigar, asimismo las conclusiones que ayudaran a una posible solución del problema planteado.(Ponce de león,2011,p.71).

Por su interpretación se basó bajo la clasificación observacional, todo ello porque en un determinado eje es retrospectivo, correspondiendo hacia una unidad de análisis de un individuo y se logra medir en un solo momento. Y su muestreo es no probabilístico de acuerdo a la técnica que se emplea que no proporciona a todos los individuos igualdad de oportunidades de lograr ser seleccionados.

3.2 Diseño de Investigación.

En torno al diseño no experimental la existencia de gran variedad de diseños hacia diferentes enfoques contrae a dar nuevos orígenes ya sea pre experimentales y experimentales o no experimentales.

Según Arístides (2012) se realiza una investigación el que la desarrolla implementará estrategias y acciones adecuadas con el objetivo de poder buscar una solución a aquellas preguntas que se formulan en el trabajo de investigación recolectando toda la información que se pueda conseguir (p 202).

En el presente trabajo de investigación se titula “Discriminación salarial en el sector privado minero e implementación de políticas públicas para disminuir la desigualdad laboral san isidro, 2017” se desarrolló bajo la teoría fundamentada ya que a raíz de los datos recogidos y de los conocimientos adquiridos mediante el uso de la entrevista y de la guía documental, tiene un enfoque cualitativo, de tipo básica y nivel interpretativo que contribuirá a la realización de la presente investigación.

3.3 Escenario de Estudio.

La presente investigación se realizó en el distrito de san Isidro en el año 2017, tomando en cuenta las diferentes posturas de expertos conocedores del tema tales como abogados, escritores renombrados, miembros del poder judicial laboral, personal de Sunafil y abogados del ministerio de trabajo todos ellos abogados especializados en derecho laboral los mismos que tienen amplio conocimiento sobre el tema investigado tanto en su vida profesional como en el ámbito laboral, así mismo también se tomó en cuenta en la presente investigación dichas normas legales como la ley 30709 ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres, la misma que sancionara, fiscalizara y ayudara a erradicar todo acto discriminatorio en el ámbito laboral donde sé predominen sesgos salariales en relación al trabajo igual entre ambos géneros.

El motivo del centro de estudio es el distrito de san Isidro debido a que ahí es el eje central del rubro empresarial de grandes y medianas minerías y otros rubros más pero mi centro de investigación se va por las empresas privadas mineras en base a la contratación de profesionales.

3.4 Participantes

Los participantes del siguiente trabajo de investigación se fueron constituyendo en base a las preguntas formuladas la misma que tuvo como participantes a los profesionales del derecho laboral siéndose buscadas de manera objetiva e idónea. La misma que contribuyó a que se pueda recolectar la presente entrevista. Por ello hemos buscado a especialistas en la rama del derecho laboral y minero, así como Abogados, Docentes, secretarios judiciales, asistentes judiciales e inspectores de sunafil, miembros MTPE, los mismos que ayudaron a resolver cada pregunta formulada y a la misma contribuir en la recolección de datos de manera analítica y explicativa.

Entrevistado	Profesión	Especialidad	Cargo
1 Jorge Luis Toyama Miyagusuku	Abogado	Especialista en Derecho laboral, Autor reconocido en Materia Laboral Es Director de la Revista Soluciones Laborales. Y Conferencista Nacional e Internacional.	Socio actualmente de Vinatea & Toyama Profesor PUCP Profesor de la AMAG (Academia de la Magistratura)
2 José Michel Matos Pérez	Abogado	Especialista En Derecho Laboral	Abogado de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral SUNAFIL Trabaja en el MTPE
3	Abogada	Especialista En Derecho Laboral	Abogada de la Sub Dirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría

	Melina Judith Arbulu Antezana				Al Trabajador Trabaja en el MTPE	
4	Luis Peña Palacios	Abogado	Especialista Laboral	En Derecho	Abogado de la Sub Dirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría Al Trabajador trabaja en el MTPE	
5	Marilú León Pérez	+	Abogada	Especialista Laboral	En Derecho	Abogada de la Sub Dirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría Al Trabajador Trabaja en el MTPE
6	Brigham Marvin Young Zuzunaga	Abogado	Especialista Laboral.	En Derecho	Abogado de la Sub Dirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría Al Trabajador Trabaja en el MTPE	
7	Eduardo Fidel Huaraca Mezones	Abogado	Especialista En Derecho Laboral.		Abogado de la Sub Dirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría Al Trabajador Trabaja en el MTPE	

8	María Luisa Paredes Paredes	Abogada	Especialización En Derecho Minero	Abogada de la empresa Sociedad Minera Chonta S.A.C
9	Jean Marco Víctor Oviedo Grados	+	Abogado Especialista En Derecho Laboral.	Abogado de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, Modulo Corporativo Laboral
10	Tania Ilova Bonilla Cachay	Abogada	Especialista En Derecho Laboral.	Secretaria Judicial en el Modulo Corporativo Laboral –NLPT de la Corte Superior De Justicia De Lima Norte.

Fuente: elaboración propia

3.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Las técnicas e instrumentos de recopilación de datos servirán de sustento para investigación, fue a partir de estas técnicas e instrumentos se logró obtener la información valida y confiable la cual ayudara a plantear un conocimiento nuevo sobre la problemática de estudio.

Para que la investigación pueda contener calidad y tenor científico apropiado con un plan ordenado, adecuado y bien estructurado de la investigación, las cuales nos va a permitir obtener información que será de gran ayuda para la investigación.

Con ello dicha información se procesó mediante la agrupación de datos la misma que tiene como fin primordial crear la información de acuerdo a los datos ofrecidos, para ello se debería entender que ha existido un orden que logro en primer caso a la descripción de la realidad problemática, así mismo también al problema general y cada uno de sus principales objetivos, así también recolectar información detallada para los antecedentes internacionales e internacionales siguiendo esa misma línea también a la elaboración del

marco teórico que ha ido contribuyendo a la construcción de la presente investigación, finalmente ya hemos logrado ver que la recopilación de los datos se versaron mediante la que facilitara a describir los resultados para contestar las conclusiones y recomendaciones tal y cual es el fin de la investigación.

Finalmente para llegar al contraste de calidad teórica e interpretativa y exigencia que debe contener todo trabajo, conforme a la recolección de datos y a los parámetros científicos que se necesitan ya sea para que se dé el rechazo o la validación. Asimismo Para ello, se requiere establecer dos criterios básicos tal y cual señala Hernández, Fernández y Baptista (2014), la misma que vera la validez en mayor grado cuando la investigación haya desarrollado la realidad de la situación de estudio, dentro de ella se hará referencia al contraste de los datos de la investigación determinando que dicha recolección de datos del problema ha sido analizada por diversos investigadores, en ese orden se lograran llegar a conclusiones equitativas o interpretaciones. Como se puede apreciar, la transferencia se demuestra reflejada en la recolección de datos obtenidos por tres expertos de la materia, los mismos quienes validarán y a la misma vez lograran otorgar el rigor científico a la presente investigación, los cuales han otorgado la validación de los instrumentos manifestados a continuación.

Cuadro N° 3: Validación de Instrumentos

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS		
(Guía de Entrevista y Análisis Documental)		
Datos Generales	Cargo	Porcentaje
	Docente de la Universidad César Vallejo	90%

1.- Dr. Prieto Chávez, Rosas Job		
2.- Mg. Luca Aceto	Docente de la Universidad César Vallejo	95 %
3. Dr. Rodríguez Figuroa, José Jorge	Docente de la Universidad César Vallejo	97%

3.6 La Entrevista

Para Aranzamendi (2008) Señala que la entrevista es una técnica de investigación entre los investigadores y la persona que será investigada las misma que tendrían como relación en base a los objetivos dados en la investigación (p.199)

Mediante la entrevista lo que se buscara es poder realizar preguntas a la persona que será entrevistada la misma que resolverá de manera libre respecto a dicho cuestionario que se le plantee, lo cual facilitara para recabar información sobre un tema propuesto que conllevaría a la solución de la misma.

3.7 Método de Análisis de Información

De acuerdo a la investigación se empleará el método hermenéutico y deductivo, siendo el método hermenéutico el cual interpretara las distintas normas, doctrina, jurisprudencia y los casos que contribuirán a la realización del trabajo, es decir busca interpretar el significado de las palabras, ya sea de la norma, doctrina o jurisprudencia y el método inductivo va a precisar la creación de categorías a partir de las unidades de análisis.

3.8 Aspectos éticos.

La presente investigación se realizará teniendo en cuenta las normas legales, éticas y sociales actuales, con el objetivo que durante el proceso los resultados que se obtengan no ocasionen daño a terceros. Los presentes datos obtenidos serán administrados en forma objetiva y no se manipulará dicha información en esta investigación asimismo también estarán será citados

correctamente conforme a lo establecido en las normas APA, 2018 del fondo editorial UCV para respetar los derechos de autor.

Para Otiniano y Benites (2014) manifiestan que es lograr encontrar una interpretación en base a criterios que emplearan credibilidad y lógica asimismo con ello se verá el rigor científico de confiabilidad y adaptabilidad y la parcialidad el presente proyecto de investigación (p.13)

IV. RESULTADOS

Análisis de los resultados

En esta ocasión la presente investigación se trabajó mediante el uso de la descripción de cada resultado obtenido con el que se formuló los instrumentos de recolección de datos, por tanto se buscó expresar cada objetivo planteado en nuestra investigación con cada pregunta. En ese aspecto, pasaremos a detallar los resultados dados en la presente investigación.

La guía de cada entrevista estuvo planteada desde el objetivo general la misma que contiene sus objetivos específicos. Asimismo cada una de ellas cuenta con 3 preguntas planteadas, las mismas que se plasmaron de la siguiente manera

Objetivo General

Determinar si la discriminación salarial de género en el sector privado minero afecta en la contratación de profesionales y que avances normativos ha realizado el estado peruano en crear políticas públicas para disminuir la desigualdad laboral en el distrito de san isidro, 2017”.

1.- ¿De qué manera considera usted que se debería erradicar la discriminación salarial de género en el sector privado minero y que avances normativos ha realizado el estado peruano para disminuir la desigualdad laboral en el distrito de san isidro, 2017”? Los presentes resultados obtenidos son los siguientes: para Toyama (2019) sostiene: que la discriminación salarial hoy en día no se ve en grandes minerías casi no existe no porque las empresas no suelen discriminar en las grandes empresas en función al género porque en una gran empresa

grande o transnacional donde hay mucho control y metas globales es difícil sobre todo esto se ve más en las medianas mineras y la minería informal así también considero que los avances normativos planteados para disminuir la desigualdad laboral por parte de nuestro estado aun soy muy pocas para llegar enfrenta esta problemática que afecta mucho al trabajador a la inserción laboral sin distinciones de ley así mismo manifiesta Matos(2019) que: si bien es cierto el solo hecho de que exista discriminación remunerativa de género pone en riesgo a que un trabajador se le dificulte a mejores oportunidades de desarrollarse en el mercado laboral retrotrayéndose consigo al desempleo que afecta de manera preocupante en el ámbito, social y personal. Por ello considero que los esfuerzos dados están bien planteados para llegar a disminuir en algo la discriminación salarial en el ámbito privado minero. también señala Arbulu (2019) claro que si afecta en la contratación de profesionales ya que se le limita a determinados puestos porque ya que están masculinizados manifiesta que: la brecha salarial por razones de género se da mediante las siguientes razones ya sea por la infravaloración de puestos de trabajo entre hombres y mujeres donde se ve el aspecto distintivo en razón de sexo exhibiéndose así al carácter de abuso e injusticia que se ve afectándose al principio de igualdad ante la ley que toda persona cuenta asimismo a pesar que se han planteado políticas para erradicar la desigualdad laboral en la práctica resulta difícil o ajena acabar con el machismo en diferentes sectores laboral aún se necesita hacer más en políticas públicas por parte de nuestro estado peruano. Asimismo para Peña (2019) señala que: a través de la fiscalización laboral, ya que en la actualidad existen normas que regulan la discriminación salarial entre varones y mujeres, que proveen la aplicación de políticas salariales y cuadros de asignación de cargos y funciones. Al mismo modo señala León (2019) que para combatir la discriminación se requiere que se plasmen políticas de acción afirmativas establecidas y normas dirigidas a reducir la discriminación salarial por ello se debe también plasmarse formación profesional y educación libre de todo tipo de desigualdad, cabe señalar que en la práctica se ve la obstaculización al crecimiento profesional por tanto dicha desigualdad laboral afecta sobre en las contrataciones. continuando bajo ese mismo contexto Young (2019) señala que :la desigualdad salarial es cuestión al género afecta mucho en la inserción laboral más porque algunos puestos están más masculinizados en el caso de la minería privada el trabajo de la mujer es sobrevalorado por encima del trabajo del hombre lo que se debe es crear una cultura

de inclusión laboral eliminado los prototipos convencionales. Así también manifiesta Huaraca (2019) que la brecha salarial si repercute en el mercado laboral en la sobrevaloración de puestos más en áreas en donde existe déficit laboral de las mujeres como es el caso de la minería, para ello se debe crear cultura de inserción laboral. En su opinión también Paredes (2019) señala que si afecta, puesto que al existir desbalance salarial en un puesto igual se ve vulnerado en sus derechos como trabajadores si bien lo que se debe es crear políticas activas para disminuir la discriminación salarial. Asimismo Oviedo (2019) Considera que la discriminación en todas sus fases y el simple hecho de conceptualizarse un acto discriminatorio ya afecta a una persona si bien en el ámbito laboral al darse la discriminación salarial afecta en todos los contextos a una igualdad laboral. Finalmente Bonilla (2019) Menciona que: en el mercado laboral se deberían erradicar los prototipos que se ven en base a género mediante el impulso fiscalizador de los entes protectores de derechos una fiscalización activa de manera mensual para que se elimine todo acto discriminatorio en el ámbito laboral.

Según los resultados presentados desde el objetivo general en la primera pregunta sobre la discriminación salarial de género en el sector privado minero si afecta en la desigualdad laboral en la contratación de profesionales, por parte de los entrevistados varones; que fueron 6 y 4 entrevistadas mujeres sumándose así a los 10 entrevistados afirman que si existe discriminación salarial y que si afecta en la desigualdad laboral en la contratación y que se debe plantear mecanismo activos tales como cultura de inserción laboral en puestos masculinizados para que se elimine ese punto y exista igualdad de contratación

2.- De acuerdo a su experiencia ¿Qué consecuencias negativas le traerá al trabajador en el mercado laboral que exista diferenciación salarial?

Los resultados obtenidos fueron: Para Toyama (2019) manifiesta: que en el mercado laboral hay un estigma diferencial salarial en base al género esa misma predisposición se ve reflejado en los pagos remunerativos en este caso en pagar menos a la mujer normalmente porque la mujer tiene la llamada carga familiar entonces dadas las diferentes condiciones como para que en la práctica exista discriminación salarial en los puestos de trabajo, la mujer está limitada en el área administrativa, soporte, bienestar social, mientras que los hombres están en el área de producción , extracción, explotación minera y normalmente estos ganan más

que las mujeres entonces más que la desigualdad salarial en función al puesto y al género, en el mercado laboral minero una de las tantas consecuencias serían falta de mejores oportunidades de llegar sobresalir a otros áreas porque el simple hecho se le encuentra limita le ocasiona eso en su ámbito laboral. así mismo Matos (2019) manifiesta que: las consecuencias que le traería al trabajador sería el desequilibrio de la desigualdad de oportunidades si bien es cierto de manera tradicionalmente en las empresas mineras privadas la presencia masculina predomina con gran énfasis las consecuencias que se dan en materia de diferenciación salarial se ve predominado por razón de sexo o el nivel del puesto de trabajo por ello se debería crear indicadores que midan de manera directa la discriminación y con ella poder ir a posibles soluciones. Asimismo Arbulu (2019) señala: que existen desigualdades entre varones y mujeres en el mercado laboral mediante determinados elementos que se configuran como pueden ser las disparidades ya sea por razón de género, el tipo de trabajo o sector laboral así también en la participación y el desempeño de manera física de trabajo en base a todo ello se configura la diferenciación salarial que perjudica de gran manera al trabajador. Asimismo señala Peña (2019) que: si existen consecuencias negativas que perjudican al trabajador esto se ve de acorde a las siguientes circunstancias ya sea por género, nivel educativo, años de trabajo, categoría de puesto de trabajo en el ámbito laboral sobre todo lo mencionado se ha de configurar la diferenciación salarial. Asimismo para León (2019) manifiesta que la desigualdad laboral trae consecuencias económicas y personales al trabajador en el ámbito laboral ya que se obstaculiza muchas veces a la sobrevaloración de los puesto de trabajo. Asimismo también un trabajo mal remunerativo y discriminatorio trae consecuencias a las tasas de desempleo. Asimismo también Young (2019) señala que: la diferenciación salarial perjudica mucho al trabajador ya sea dado por cualquiera de las causas existentes que se logre dar así mismo como derecho de todo trabajador tiene y no se debe vulnerar como es tener condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo la misma que la ley lo ampara. Continuando con ese mismo punto señala. Huaraca (2019) que: las causas y consecuencias de la brecha salarial se debe a que existen determinados estereotipos de género que versan sobre el mercado laboral en determinados trabajos masculinizados los mismos que se han formulado en base a determinados roles las mismas que perjudican poder entrar al mundo laboral. Asimismo también Paredes (2019) señala que: la desigualdad salarial vulnera consigo al género más vulnerable en este caso en

el sector minero las capacidades de la mujer se encuentran infravaloradas y se entrelazan a poder desarrollarse lográndose así a la desvalorización de la misma en la esfera laboral. Así también Oviedo (2019) manifiesta que : la diferenciación salarial sucede en el ingreso al mercado laboral cuando ambos géneros realizan un trabajo igual con su par genérico la diferenciación salarial se da en la desigualdad remunerativa que perciben por su trabajo en igualdad de condiciones perjudicando a sí al trabajador. En su opinión también Bonilla (2019) Señala que las consecuencias que desfavorecen al trabajador sería versado por el término género de ese punto depende la sobrevaloración de un trabajo en este caso en el ámbito empresarial minero el trabajo más está formulado para el género masculino si bien se sabe a medias tintas que existen desigualdad salarial se debe a determinantes genéricos si bien sabemos que al no percibir un sueldo justo al trabajador le afecta de manera económica si mediante el desequilibrio salarial se da en su ambiente laboral.

Según los resultados obtenidos en la segunda pregunta sobre las consecuencias que le traería al trabajador en el mercado laboral si existiera diferenciación salarial; 6 de nuestros entrevistados varones y 4 mujeres concuerdan entre sí en cada respuesta al señalar que la diferenciación salarial afecta mucho al trabajador en el aspecto económico, social y laboral algunos señalan que se da por la infravaloración de los puestos de trabajo, otros señalan que se debe en virtud al género que se manifiesta el desequilibrio remunerativo en el ámbito laboral

3.-En su opinión ¿Considera que los avances normativos formulados ayudaran a disminuir la desigualdad laboral?

Los resultados obtenidos fueron los siguientes: el entrevistado. Toyama (2019) Sostiene: que si porque en primer lugar hay una normativa de igualdad salarial en la que la empresa tiene que tener una política de igualdad salarial asimismo la empresa tiene que tener un plan de valoración de puestos y categorías las mismas que deberían informar ese plan, entonces existe un conjunto de normas que se han sensibilizado en tal caso considero que habiendo un avance a la reducción de la brecha creo que no solo con la norma sería la solución completa el tener que ver con la norma una política salarial un estudio de valoración de puestos, categorización de funciones las empresas se han sensibilizado dando fe de ello de que algunas empresas formularon un plan de igualdad salarial para la reducción de la brecha salarial.

Asimismo para Matos (2019) manifiesta que: actualmente la creación de políticas públicas formuladas tiene como punto central lograr erradicar la desigualdad salarial así también a que cada derecho que el trabajador tiene no se vea afectado por ello el estado crea dichas normativas. Para Arbulu (2019).considera que: los avances dados del todo no ayudaran a reducir la desigualdad salarial sino son correctamente planteadas y fiscalizadas no se podrá lograr el fin deseado en el ámbito laboral por ello se requiere planes activos que muestren resultados reales. Así también Peña (2019) Manifiesta que: aun el marco normativo sobre dicha materia se encuentra en desarrollo en el Perú, por lo cual no podríamos hablar de un avance en dicho extremo Así mismo también León (2019) manifiesta que: Dichas normativas empleadas por el estado buscan respetar el derecho de cada trabajador por lo que se busca es crear la valoración de puestos de trabajo en donde se prime el trabajo. Asimismo señala Young (2019) Que: si bien es cierto están las políticas públicas planteadas y normadas por la ley pero viéndose algunas encuestas presentadas solo ha habido un poco avance en ello. En base a este punto considero que se deberían buscar otros mecanismos que se puedan formular para reducir la desigualdad salarial en el mercado laboral. Para Huaraca (2019) Manifiesta que: la creación de políticas que ha planteado nuestro país busca mejorar la inserción laboral de las mujeres creándose así con esto crear políticas cualitativas que logren garantizar el acceso al mercado en igualdad de oportunidades las cuales ayudarían a disminuir la desigualdad salarial. Así mismo Paredes (2019) manifiesta que: actualmente se ven que están correctamente formulados y planteados dichas normativas que ayudarían para disminuir las desigualdades que se ven el ámbito laboral pero considero que se debería realizar un estudio sectorial en cada ámbito laboral para que de esa manera se busque ver en que trabajos existen altos índices de desigualdad salarial. Para Oviedo (2019).manifiesta que: dichas estrategias que ha planteado el estado encaminados a conseguir la igualdad en el ámbito laboral precisamente se han formulado porque dicha igualdad sigue ausente, por ello se debe ver una inclusión activa de las políticas públicas para lograr dicha disminución. Para Bonilla (2019) menciona que: para lograr disminuir la desigualdad salarial en el mercado laboral las políticas planteadas deberían mostrar acciones positivas que logren dar solución a las discriminaciones de las que pueden ser objeto los trabajadores por cualquier motivo con dichas políticas buscan garantizar la igualdad de oportunidades.

Según los presentes resultados obtenidos en la tercera pregunta sobre los avances normativos formulados si ayudaran a disminuir la desigualdad laboral; nuestros 10 entrevistados 6 hombres y 4 mujeres afirman que los avances normativos planteados tales como la ley 30709 la ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres la misma que ha sido reconocida como una manifestación de la violencia de género la misma que busca prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar; en cuyo articulado 8, inciso d) numeral 4 señala a la percepción de un salario menor por igual tarea como un supuesto de violencia económica contra la mujer no se logra garantizar el acceso al mercado laboral en igualdad de oportunidades para disminuir la desigualdad laboral y lograr la inserción laboral sin discriminación.

Objetivo Específico 1

Determinar si se vulnera las diferencias salariales de los trabajadores profesionales que laboran en las empresas privadas del sector minero en el distrito de San Isidro, 2017

La cuarta pregunta se ha formulado para poder lograr saber cuáles son las diferencias salariales existentes que se dan en el ámbito laboral, las cuales afectan mucho a que cualquier trabajador trabaje de forma equitativa en su ámbito laboral para ello se planteó la siguiente pregunta:

4.- En su opinión ¿De qué manera las diferencias salariales repercuten en la contratación laboral en el sector privado minero en el distrito de San Isidro 2017?

Los resultados obtenidos fueron los siguientes: el entrevistado. Toyama (2019) sostiene que: existe una estigmatización en determinadas áreas y eso se puede ver sobre aquellos trabajos de igual valor encontrándose mal sobrevalorados dificultándose así que en la inserción laboral predomine dichas diferencias ya sea por el nivel de experiencia laboral o salario pero en la práctica diaria se subyacen los trabajos masculinizados los cuales afectan a que una mujer entre con más facilidad al mundo laboral para ello se requiere políticas activas que debería plantear el estado conjuntamente con la empresa. Asimismo para Matos (2019) manifiesta que: si se presenta una repercusión muy notoria y eso a pesar que hay normativas que prohíben dicho acto en el mercado laboral así mismo si nos centramos en el ámbito privado

minero se manifiesta la masculinización en los puestos laborales bajo ese aspecto dificulta a la mujer al ingreso laboral equitativo. Para Arbulu (2019) Considera que: se observó cierto mecanismo estereotipado en el sector minero y construcción porque son aquellos sectores que priorizan a la masculinización en sus servicios viéndose desde esa perspectiva que se primarían las diferencias salariales versados por la exteriorizados de acuerdo al género trayéndose consigo al pago diferenciando entre ambos géneros hombres y mujeres retrotrayéndose con esto tener un trabajo en igualdad de condiciones. Así también Peña (2019) Manifiesta que: básicamente en que para el mismo puesto de trabajo, en algunas empresa, un varón percibe una remuneración mayor que una mujer, especialmente cuando se tratan de sectores productivos masculinizados como es el caso de los sectores laborales como la minería y el sector construcción. Así mismo también León (2019) manifiesta que: las diferencias salariales se deferían tratar de ir en busca del problema porque existe la tan llamada desigualdad laboral la misma que exterioriza muchos factores tanto en el ámbito personal, limitándose al ejercicio de otros derechos u obligaciones que la ley le confiere, asimismo obstaculizando elecciones vitales que condicionan en la desigualdad laboral. Asimismo señala Young (2019) Que: la existencia de muchos grupos masculinizados en algunas actividades hace que una mujer sea poco valorada en base a este punto radica las diferencias salariales que se dan de acuerdo al nivel de estudios, años de experiencia otras diferencias en virtud al genero la que van involucrando en este contexto en base al mercado laboral, la sociedad, y la discriminación laboral influyen en la contratación laboral hoy en día al momento de entrar a un trabajo. Para Huaraca (2019) Manifiesta que: en el sector minero las diferencias salariales se manifiestan de acorde al género las mismas que contraen hacia la diferencia salarial las mismas agrupándose constituyen a la afectación laboral e ingreso al mercado para cualquier trabajador afectándose o limitándose su derecho. Así mismo para Paredes (2019) manifiesta que: las desigualdades salariales vulneran al principio de igual remuneración entre ambos trabajadores que se encuentran laborando afectándose con ello al ingreso laboral y lo que se debería es buscar crear condiciones laborales para su ejecución y no ser evadidas. Para Oviedo (2019). Manifiesta que: en el mundo laboral la desigualdad se ve de manera más latente sobre los sectores de mayor empleabilidad en este caso en el ámbito minero donde se requiere el esfuerzo físico en determinadas áreas es difícil que una mujer este considerada a la par por ser ámbitos más varoniles bajo este punto radica la

desigualdad de acorde al trabajo repercutiéndose e su derecho a la inserción laboral de las mujeres las mismas que son capaces de realizar sino que el mismo contexto la limita. Para Bonilla (2019) menciona que: las desigualdades entre las condiciones laborales ya sea entre varones y mujeres implica tener los mismos derechos limitándose en este caso solo a un grupo minoritario, asimismo la segmentación del mercado laboral en determinados puestos crea diferencias estructurales en base al salario que son muy difíciles que se logren tratar no solo con una política laboral de manera tradicional para que se logre la inserción laboral en igualdad de condiciones lográndose con ello aumento de la empleabilidad.

Según los resultados obtenidos de la cuarta pregunta sobre las diferencias salariales si repercuten en la contratación laboral de profesionales en el sector privado minero, por parte de los 6 entrevistados varones afirman que si existe diferencias salariales en este caso la diferenciación radica por el género esta se ve de manera predominante en el ámbito laboral, que repercute en la contratación; de los 4 entrevistadas mujeres afirman que existe la masculinización laboral en los sectores minería y construcción las misma que dificultan a que exista desigualdades laboral.

5.- ¿cuáles son las entidades que se encargan de combatir y proteger los derechos de los trabajadores si existiese discriminación salarial y desigualdad laboral en las empresas privadas del sector minero?

Los resultados obtenidos fueron los siguientes: el entrevistado. Toyama (2019) Sostiene que: el ente titular de la fiscalización de los derechos es la superintendencia nacional de fiscalización laboral (SUNAFIL) que tiene como objetivo importante en los casos de discriminación salarial y de desigualdad laboral combatir, promover y supervisar el cumplimiento de los derechos laborales que afectan a los trabajadores asimismo también se encuentra facultado de poner sanciones a las empresas que limitan al disfrute de sus derechos laborales. Asimismo para Matos (2019) Manifiesta que: para que se logre combatir la discriminación salarial uno de los entes más representativos que se encargan del cuidado y protección es el ministerio de trabajo conjuntamente con su ente fiscalizador que es la sunafil que sanciona actos que van contrarios a ley y que perjudican a los trabajadores a un libre desarrollo en igual de condicione en el mercado laboral. Para Arbulu (2019) señala que: sunafil es un ente importante fiscalizador y el ministerio de trabajo los mismos que se

constituyen para el cuidado y la defensa de todos los derechos de los trabajadores que sean vulnerados o limitados a su derecho al trabajo en igualdad remunerativa así también busca combatir la discriminación y desigualdad laboral. Así también Peña (2019) Manifiesta que: básicamente la sunafil que se encarga de supervisar el debido cumplimiento de la normativa, mediante la ejecución de mecanismos fiscalizadores que garanticen y erradiquen todo acto discriminatorio desigual que afecte al trabajador en su ambiente de trabajo y no se limite solo a la diferenciación entre varones y mujeres. Así mismo también León (2019) manifiesta que: las entidades que se crearon con el fin de fiscalizar y con ello combatir y cuidar los derechos laborales en condiciones de equidad laboral es el ministerio de trabajo conjuntamente con sunafil que cumplen como principal fundamento fiscalizar, sancionar y promover y erradicar todo acto discriminatorio o desigual en el mercado laboral. Asimismo señala también Young (2019) Que: la encargada de combatir y sancionar todo acto que vaya contrario a la normativa es el ministerio de trabajo y sunafil los mismos que crean políticas en favor de disminuir la desigualdad y discriminación salarial existente en muchos ámbitos empresariales. Para Huaraca (2019) Manifiesta que: las entidades que se encargan de sancionar y fiscalizar la discriminación laboral y con ello erradicar la desigualdad remunerativa mediante el mecanismo fiscalizadora que busca erradicar dicho flagelo en favor del empleado es la sunafil que tiene como objetivo verificar todo acto que perjudica al trabajador y vulnera su trabajo en sí en el mercado laboral. Así mismo para Paredes (2019) manifiesta que: el ministerio de trabajo es un ente protector de derechos laborales conjuntamente con la sunafil ambos cumplen la ardua tarea de reducción de la discriminación laboral. Para Oviedo (2019) Manifiesta que: es la sunafil que cumple como objetivo principal ayudar a respetar cada derecho que se vea vulnerado en el ejercicio de trabajo mediante el uso discriminatorio en determinadas áreas machistas ahí es donde entra a salvaguardar todo derecho asimismo también Para Bonilla (2019) menciona que: se encarga de cuidar es el ministerio del trabajo pero si se encarga de fiscalizar y estar de manera más activa es la sunafil que cumple esa ardua tarea.

Según los resultados obtenidos en la quinta pregunta sobre las entidades que se encargan de combatir y proteger los derechos de los trabajadores si existiese discriminación salarial y desigualdad laboral en las empresas privadas del sector minero de los 6 entrevistados son varones y 4 mujeres los que concuerdan de manera igualitaria que las entidades que se

encargan de combatir y proteger todo acto lesivo que vaya contrario a ley señalan que es la sunafil y el ministerio de trabajo

6.-en su opinión cuales son los derechos al trabajador con los que de acuerdo a ley cuanta y que se ven afectados en el sector privado minero en la contratación laboral? ¿Qué propone usted para cambiar esto?

Los resultados obtenidos fueron los siguientes: el entrevistado. Toyama (2019) Sostiene que: si una persona está afectada por una toma de desequilibrio salarial donde un hombre ingeniero minero y una mujer ingeniera minera ganen el 20 % menos si ambos realizan el mismo trabajo y tiene la misma profesión y ambos tienen cuentan con el mismo nivel de estudios en estos casos se vulnera su derecho a la equidad remunerativa y el principio de igualdad en el ámbito laboral para estos casos habría una sanción, una persona debería requerir una inspección en este caso el ente encargado es la sunafil ellos procederán hacer inspección sobre desigualdad salarial o una segunda opción es ir a un juez laboral de homologación salarial para que sus derechos no sean vulnerados y que exista mayor fiscalización y que se haga estudios sectoriales. Asimismo para Matos (2019) Manifiesta que: se ven afectados el derecho a un salario equitativo que se manifiesta por un trabajo de igual valor, en este punto se señala que nadie debe ser discriminado por ninguna razón o especie por este mecanismo se busca crear mejores condiciones laborales y a una debida protección de derechos hacia el trabajador. Para Arbulu (2019) señala que: los derechos que se ven vulnerados son el principio a la igualdad y el derecho a la no discriminación remunerativa en este contexto si se ven vulnerados afectaría a sus condiciones de existencia dignas y para que no exista esto se requiere más fiscalización de parte de sunafil de forma activa en cada sector. Así también Peña (2019) sostiene que: se afecta el derecho a la equidad remunerativa y el principio de igualdad además se requiere un impulso y desarrollo de políticas de equidad de género y una mayor fiscalización laboral en el sector. Así también León (2019) manifiesta que: el derecho al trabajo, igualdad salarial, afectación al principio de igualdad de trato mediante esto se debería tener mayor fiscalización de los entes laborales que protegen al trabajador de manera más latente así se lograría respetar sus derechos como tal que la ley y la normativa le confieren. Asimismo señala también Young (2019) Que: el derecho a la no discriminación salarial, vulneración al derecho al trabajo, a la dignidad, afectación al

principio de igualdad laboral para ello se requiere más políticas activas para combatir y sancionar estas vulneraciones a su derecho. Para Huaraca (2019) Manifiesta que: la afectación al derecho al trabajo esta asocia hacia el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo lo cual garantiza tener salarios justos en donde se prime la igualdad de caracteres por un igual trabajo así también afectación al derecho a la dignidad humana por limitarse a sus condiciones de trabajo se propone que se debería plantear más planes de equidad laboral e inserción en los sectores más masculinizados y tener también mayor fiscalización en materia laboral de parte de la sunafil. Así mismo para Paredes (2019) manifiesta que: derecho a la igualdad laboral, discriminación salarial, al trabajo son los derechos que son afectados al trabajador así mismo se plantea políticas más activas de los entes protectores y fiscalizadores laborales para repercutir esta situación. Asimismo Para Oviedo (2019) Manifiesta que: nuestra ley prevé que toda persona tiene derecho al trabajo la misma que debería tener condiciones satisfactorias y equitativas garantizándose con ello el derecho a trabajar sin discriminación alguna en este caso tener una remuneración equitativa por igual trabajo para cambiar esto se necesita un plan que introduzca más políticas activas que muestren resultados sectoriales. Para Bonilla (2019) menciona que: se lesiona el principio de igualdad laboral, el derecho al trabajo, el derecho a la no discriminación salarial se debe crear impulso más activo de las normativas.

Según los resultados obtenidos en la sexta pregunta sobre los derechos al trabajador con los que de acuerdo a ley cuanta y que se ven afectados en el sector privado minero en la contratación laboral nuestros 6 entrevistados son varones y 4 mujeres señalan que: los derechos afectados hacia el trabajador son el derecho al trabajo, el principio a la igualdad, el derecho a la remuneración equitativa y satisfactoria y el derecho a la no discriminación laboral se propone para cambiar estas vulneraciones mayor fiscalización y mejores políticas activas y el estudio sectorial sobre brechas salariales .

Objetivo Especifico 2

Determinar si la aplicación de políticas públicas de carácter nacional e internacional que se han empleado para disminuir la desigualdad laboral logro reducir la discriminacion salarial en la contratación de profesionales en las empresas privadas del sector minero en el distrito de san isidro 2017

7.-en su opinión ¿considera usted que la aplicación de políticas públicas implementadas por el estado peruano han ayudado en disminuir la brecha de desigualdad laboral en el sector privado minero en la contratación de profesionales en el distrito de san isidro 2017?

Los resultados obtenidos fueron los siguientes: el entrevistado. Toyama (2019) Sostiene que: más que las políticas son las normas la obligación de tener un reglamento salarial, la obligación de integrar en el protocolo al trabajador, la obligación de tomar un estudio de valoración de puestos y que la sunafil estaría actuando considero que si ha habido avances y el hecho de que las mujeres sean pocas en la actividad minera y el hecho que estén consideradas en la actividad administrativas hacen que en la práctica la desigualdad salarial sea más baja en relación al género. Asimismo para Matos (2019) Manifiesta que: las acciones que el estado plantee son aquellas políticas públicas que tienen como objetivos crear posibles soluciones a problemas en ese punto hemos visto que la reducción de la brecha de desigualdad laboral persiste a pesar que sean implementado normativas considero que aún falta mucho por hacer para que se pueda reducir la discriminacion salarial. Asimismo para Arbulu (2019) señala que: las políticas empleadas por el estado peruano en este caso las inspecciones que se desarrollen hacia las empresas deberían tener un método correctivo las mismas que contribuirán a que se logre disminuir notoriamente la desigualdad laboral. Asimismo, también para Peña (2019) Manifiesta que: aun no el marco normativo sobre dicha materia se encuentra en desarrollo en el Perú, por lo cual, no podríamos hablar de un avance en dicho extremo en nuestro contexto, la realidad internacional ha incidido sobre nuestro ordenamiento laboral, empezándose a regular dichos aspectos. Así mismo también León (2019) son aun deficientes puesto que esta la norma existe pero en la práctica falta que sea reformulada si bien lo que se quiere es eso una política activa conjuntamente con el apoyo de otros entes que ayuden a la disminucion la desigualdad laboral que existe en el ámbito

empresarial. Así también para Young (2019) sostiene que: las leyes formuladas son muy buenas para la protección del trabajador frente a su empleador pero se debería tener en especial consideración para que tenga una correcta aplicabilidad se tiene como tarea pendiente que exista formalización del empleo y también políticas públicas activas que ayuden para reducir la desigualdad salarial. Así también Para Huaraca (2019) Manifiesta que: pues aún no se logró disminuir del todo a pesar que hay normativas y leyes planteadas para garantizar el derecho a la equidad laboral para que se logre disminuir la brecha laboral se requiere más mecanismo que generan resultados . Así mismo sostiene Paredes (2019) que: las leyes promulgadas y las políticas creadas tiene como fin superior salvaguardar el bienestar social en este contexto el principio de la igualdad y el de la equidad salarial Para Oviedo (2019) Manifiesta que: las políticas públicas para erradicar las brecha de desigualdad laboral aún son deficientes porque si bien la norma está hecha y formulada mas no planteada en la práctica se ve la sobrevaloración laboral en muchos sectores masculinizados si bien las cifras señalan que estamos frente a un gran problema que afecta, el ámbito personal, laboral y social por ello se requiere métodos activos. Para Bonilla (2019) menciona que: aunque hay normativas que regulan no ayudaran del todo, con la disminución de la desigualdad laboral ya que se debería crear más una cultura laboral y empresarial.

Según los resultados obtenidos en la séptima pregunta sobre la aplicación de políticas públicas implementadas por el estado peruano si han ayudado en disminuir la brecha de desigualdad laboral de nuestros 6 entrevistados que son varones y 4 mujeres concuerdan de manera conjunta que la aplicación de las políticas públicas están bien formuladas pero coinciden que no se ha logrado reducir la desigualdad laboral por lo cual garantizan que se debería crear métodos correctivos así también una cultura laboral y empresarial que ayuden para erradicar la desigualdad laboral.

8. ¿considera usted que la ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres ayudara a erradicar la discriminación salarial en las empresas privadas del sector minero en el distrito de san isidro 2017?

Los resultados obtenidos fueron los siguientes: el entrevistado. Toyama (2019) Sostiene que: evidentemente una ley no puede erradicar claro que ayudara bastante en un porcentaje más por las obligaciones que trae la presente ley tiene como política el estudio de valorización

de puestos lo más primordial es la educación y sensibilización en colegios, universidades e institutos para que se logre la inserción hacia la igualdad laboral. Asimismo para Matos (2019) Manifiesta que. La presente ley tiene como fin prohibir cualquier acto discriminatorio por ello se busca que cada empresa cuente con una política remunerativa de categorías y funciones no obstante cabe señalar que nuestro país presenta informalidad laboral por lo cual solo un grupo cumplirá dichas disposiciones viéndose desde este punto será ardua la tarea por lograr erradicar la discriminación salarial. Asimismo para Arbulu (2019) señala que. Dicha normativa el ente fiscalizador señalado es la sunafil que realizara fiscalizaciones para que se cumpla dicha normativa que esta constituido con el mandato de igualdad de oportunidades para ello dichas relaciones laborales es buscar la categorización mediante el uso de cuadros ahí se incluirán funciones que el trabajador realiza con ello se prohíbe que exista discriminación en el ambiente laboral o sobrevaloración de un trabajo igual entre hombres y mujeres y se prime la discriminación remunerativa. Asimismo también para Peña (2019) Manifiesta que: no ayudar del todo, ya que debe existir un cambio en la cultura laboral y empresarial, pero es un buen punto de inicio para disminuir la discriminación salarial. Así mismo también León (2019) concuerdo que una sola ley no podrá erradicar del todo quizás en un mínimo porcentaje pero todo no podrá erradicar la discriminación salarial por ello se necesita políticas activas conjuntamente con los entes encargados de la protección de los derechos laborales así también se requiere implementar campañas de cultura y educación en donde se busque crear taxitividad en igual de caracteres en la inserción laboral en colegios, universidades e institutos así también a la orientación de buenas prácticas empresariales tales como fomentar el acceso al empleo, al desarrollo profesional así también a la promoción y formación que ayudarían a disminuir la discriminación salarial. Así también para Young (2019) sostiene que: para garantizar la protección de los derechos laborales se planteó la presente ley la misma que realizara esfuerzos con la finalidad de disminuir la desigualdad salarial. Así también Para Huaraca (2019) Manifiesta que: la presente ley 30709 ley que prohíbe todo acto de desigualdad remunerativa surge con el objetivo que se disminuya los índices de sobrevaloración de los puestos laborales y que limita a que se cumplan a sus derechos de todo trabajador para ello se planteó buscar dicho mecanismos que ayuden a disminuir la discriminación laboral que hoy en día es un flagelo difícil de arrancar del todo por ello se requiere también el apoyo conjunto de la empresa la misma

que debería implementar métodos que ayuden a la valoración en igualdad laboral mediante medidas innovadoras y cultura organizacional que formule la propia empresa. Así mismo sostiene Paredes (2019) que: la presente ley busca de que cada empresa garantice la valoración de salarios las mismas que deben tener políticas que no afecten el principio de igualdad así mismo busca medias para garantizar un clima laboral sin discriminación por ningún motivo buscándose eliminar todo trato desigual. Así mismo Para Oviedo (2019) Manifiesta que: busca identificar la categorización de los puestos laborales entre hombres y mujeres la misma que tiene como principal motivo la eliminación de toda brecha salarial. Finalmente señala Bonilla (2019) que: la presente normativa es un gran avance que el estado ha planteado la misma que lograra ayudaría a que la desigualdad salarial se disminuya garantizando que la empresa de salarios equitativos libre de estereotipos genéricos en el mercado laboral.

Según los resultados obtenidos en la octava pregunta sobre la aplicación de la ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres ayudara a erradicar la discriminación salarial nuestros 6 entrevistados varones y 4 mujeres concuerdan en algunos conceptos que la aplicación de la presente ley no podrá del todo erradicar la discriminación salarial desde ese punto otros concuerdan que el uso de clasificación mediante cuadros de categorización de acuerdo al puesto ayudaría a que se disminuya la desigualdad puesto que se verá reflejados los montón salariales entre hombres y mujeres existente en puestos de igual valor.

9.-En su opinión ¿Que otras propuestas se podrían implementar para ayudar a disminuir la discriminación salarial y la desigualdad laboral entre varones y mujeres en la contratación de profesionales en las empresas privadas del sector minero en el distrito de san isidro 2017?
?

Los resultados obtenidos fueron los siguientes: el entrevistado. Toyama (2019) Sostiene que. Lo primero es tener estudios sectoriales sobre las brechas exactas entre varones y mujeres en segundo lugar trabajar la minería informal y la mediana minería actualmente la gran minería normalmente está bien, en cuarto lugar meterse mucho en el tema de sensibilización y dejar de lado los estigmas laborales, y lo más importante tratar en general de tener una normativa de igualdad de responsabilidades familiares en la hora de lactancia tanto para hombres y

mujeres la posibilidad de atender al niño hombre y mujer hoy en día todo esta feminizado entonces la mujer que tiene toda la carga de los procesos familiares de acuerdo a ley es la misma que a su vez la dificulta para ello también se propone promover el uso de guarderías las mismas que deberían plantearse por la empresa la cual deberá asumir los costos o el mismo estado como ente protector o ya sea le caso el mismo empleador para que con ello se logre la inserción laboral sin distinciones. Asimismo para Matos (2019) Manifiesta que. Una de la propuesta para poder erradicar o disminuir la desigualdad laboral hoy en día seria la implementación de una cultura de la transparencia en donde se muestre los niveles remunerativos los mismos que deberían contener algunas medidas implementadas para su correcta aplicación con ello si se podría disminuir la desigualada laboral en el Perú Asimismo para Arbulu (2019) señala que. Para evitar desigualdades en el ambiente laboral y remunerativo se debería implementar las medidas de flexibilidad laboral que predomine en base a los horarios de trabajo que sean más flexibles además de una política de transparencia laboral salarial para disminuir las desigualdades. Asimismo también para Peña (2019) Manifiesta que: para reducir la desigualdad remunerativa y la discriminacion laboral no solo se requiere de políticas públicas planteadas por el estado así también a la planeación de iniciativas privadas para disminuir la brecha salarial tales como, tener una correcta flexibilización en el ambiente laboral, así mismo crear mecanismos que manifiesten al uso de buenas prácticas de igualdad de género. Así señala León (2019). manifestándose que: una de las principales medidas para disminuir la brecha salarial seria que se formulen auditorias salariales a todas las empresas en donde se informe el sueldo de cada trabajador esta transparencia ayudaría a reducir la desigualdad laboral. Así también para Young (2019) sostiene que: considerándose una propuesta para factible surge en base a la planeación de políticas de empleo cualitativas las cuales buscan garantizar al mercado laboral en igualdad de oportunidades asimismo adoptar este tipo de medidas a través de la negociación colectiva cabe señalar que de forma tradicionalmente dichas medidas incentivan y diversifican el empleo femenino incluyéndose bajo la variante formativa las mismas que buscan crear mejora en la formación respecto a determinadas profesiones masculinizadas y también mediante la utilización de cuotas de reserva de contratación de mujeres en sus áreas en donde se encontraba subrepresentada el cual nuestro ordenamiento debería plantearlo para reducir la desigualdad laboral Así también Para Huaraca (2019) Manifiesta que: para

disminuir la discriminación por razón de sexo en el ambiente laboral debería implementar medidas de acción positiva así también para fomentar la incorporación laboral, se deben eliminar los desequilibrios por género en este caso que se dan mediante la segregación vertical y horizontal finalmente si se empleara dichas medidas impulsaría la presencia equilibrada entre ambos géneros en el ambiente laboral reprimiéndose así la desigualdad laboral. Así mismo sostiene Paredes (2019) que; se debería implementar hacia el avance del mecanismo de transparencia en donde se busque verificar la composición sobre las estructuras salariales asimismo también implementar más cultura laboral y educación ya que son los puntos centrales para implementar mecanismos que ayuden a disminuir la desigualdad laboral que afectan de manera preocupante en nuestro país. Así también Para Oviedo (2019) Manifiesta que: se debía implantar un mecanismo de cultura de transparencia las cuales indiquen sobre los montos remunerativos que perciben ambos géneros en su ambiente laboral las mismas que ayudarían a disminuir la desigualdad laboral Finalmente señala Bonilla (2019) que: se requiere políticas más activas que se implementen en base a una cultura laboral y empresarial la misma que ayudara a que exista inserción laboral en igualdad.

Según los resultados obtenidos en la séptima pregunta sobre la aplicación de políticas públicas implementadas por el estado peruano si han ayudado a disminuir la brecha de desigualdad laboral de nuestros 6 entrevistados que son varones y 4 mujeres concuerdan de manera conjunta que la aplicación de las políticas públicas están bien formuladas pero coinciden que no se ha logrado reducir la desigualdad laboral por lo cual garantizan que se debería crear métodos correctivos así también una cultura laboral y empresarial que ayuden a erradicar la desigualdad laboral.

Descripción de Fuentes Documentales.

En la presente investigación se describe el análisis documental mediante la recopilación de diferentes instrumentos legales, congresos y estudios aplicados en la Discriminación salarial y desigualdad laboral.

Objetivo General

Determinar si la discriminación salarial de género en el sector privado minero repercute en la contratación de profesionales y que políticas públicas ha implementado el estado para disminuir la desigualdad laboral en el distrito de San Isidro, 2017.

Fuente: El 21 de mayo del 2019, La República del Perú, Mediante RESOLUCION MINISTERIAL N° 145-2019-TR. Señalo que:” el inciso 2 del artículo 2 de la constitución configura que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley ;ante ello también se da sustento al artículo 26 inciso 1 que las relaciones de trabajo se rige en base al principio de igualdad de oportunidades sin discriminación, en consideraciones también con el convenio 100 del artículo 2 OIT sobre la igualdad de remuneración tal cual lo reafirmado el estado peruano (...) en torno al principio de igualdad de remuneración entre ambos sexos por un trabajo igual valor, asimismo con el convenio 111 OIT sobre la discriminación empleo y ocupación (...), declaración de la organización internacional de trabajo en base a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, las leyes N° 28983 ley de igualdad de oportunidades, la ley N° 30709 ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre mujeres y varones por todo lo señalado dicha resolución tiene como fin realizar mediante el uso de diferentes pautas referenciales hacia los trabajadores para que se puedan desarrollar mediante el uso adecuado de valoración de puestos asimismo para dicho fin se requiere la elaboración de cuadros de funciones y categorizaciones en Conclusión busca la creación de mecanismo valorativo que se den en base a categorizaciones en cada puesto para ver si existe disfunciones de acuerdo a género en las remuneraciones por igual trabajo.

Informe: El 27 de diciembre del 2017, el diario oficial el PERUANO mediante el Decreto supremo N ° 002-2018-TR aprueba el reglamento de la ley N ° 30709, “ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres” señalo que :” el artículo 2 inciso 2 de la carta magna que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley ante ello el presente reglamento establece que el trabajador tiene derecho a una debida remuneración suficiente y equitativa, que mantenga el bienestar material y espiritual de el y su familia de acorde todo ellos a los tratados y convenios en el que nuestro estado peruano lo señale.

Análisis: la presente ley nace como una medida que el estado peruano ha planteado la misma que tiene como fin lograr garantizar la igualdad laboral sin distinción entre varones y mujeres asimismo se sustenta en la base con el principio de la identidad remunerativa por igual trabajo de un igual valor conjuntamente con la ley 28983 que señala la ley de igualdad de oportunidades entre ambos géneros, en consecuencia dicha ley busca plantear ciertos requisitos alineados mediante el uso de control fiscalizador los mismos que están a cargo de la Sunafil y gerencias regionales de trabajo finalmente con dicha ley la sanción que trae es que se dé el cierre temporal del centro de trabajo por un 1 año hasta el pago de 45 UIT conjuntamente al pago de indemnización al trabajador afectado.

Conclusión: De acuerdo a nuestro objetivo planteado el cual es determinar si la discriminación salarial de género en el sector privado minero repercute en la contratación de profesionales y que políticas públicas ha implementado el estado para disminuir la desigualdad laboral en base a ello podemos señalar que la fiscalización laboral hoy en día es muestra clara que falta más activación de los entes supremos que en este caso es el ministerio de trabajo en todo el mundo además de una lenta aplicación de políticas públicas en base a la discriminación salarial y desigualdad laboral sigue ahí latente y su reducción solo ha sido un mínimo en comparación con otros países que ayudaron a disminuir la brecha salarial su economía creció y la tasa de desempleo disminuyó todo ello en base a políticas activas protectoras y activas a lo cual a nuestro país le falta mucho por hacer no solo creando sino ejecutando cada política a reforzar empleo sin discriminación. Es plantear instrumentos que ayuden a un debido control en base a los actos de discriminación remunerativa que se darían en las empresas.

Fuente: 2018 VII Congreso Nacional De derecho del Trabajo y De La Seguridad Social “El nuevo reto que propone la ley de igualdad remunerativa entre varones y mujeres: tres propuestas para su interpretación y aplicación práctica”

Análisis : para Blume, (2018) señala que la negativa de retribución remunerativa de poder cancelar a una persona un monto menor de la que se le da a otra persona, en la realización de un igual trabajo donde se manifiesta responsabilidad, habilidad y esfuerzo son realizados bajo

las mismas condiciones, sin embargo si dichas diferencias sean dadas mediante criterios objetivos de acuerdo al mérito obtenido, la antigüedad en el trabajo o sobre cualquier otra índole que sea distinto al factor de género.(p.461)

Conclusiones: En los presentes decretos y resoluciones planteadas para implementar un mecanismo de prohibición hacia la discriminación salarial de género, presenta como punto principal llegar a promover la igualdad salarial entre hombres y mujeres en la realización de igual trabajo en igual valor, para que las empresas logren realizar una correcta aplicación de categorización de puestos tal y cual lo prevé la normativa planteada la misma que tendrá como ente fiscalizador a la sunafil la cual ayudara a garantizar la igualdad de oportunidades sin discriminación para una correcta inserción en el ámbito laboral sin distinciones.

Objetivo Específico 1

Determinar si se vulnera las diferencias salariales de los trabajadores profesionales que laboran en las empresas privadas del sector minero en el distrito de San Isidro, 2017

Informe: se tomó como segundo análisis documental el informe de Empleo Minero 2019, “Panorama y tendencias en el Perú”, donde se desarrolla en su segundo capítulo el análisis por género por trabajadores, esto nace con el fin de conocer el estado actual de la participación laboral femenina en el mercado minero, así también hace mención a las Iniciativas del MINEN que ha planteado para lograr fortalecer la cantidad de mujeres que trabajan en el ámbito minero en el Perú y ver qué diferencias existen para disminuir las brechas de oportunidades .

Fuente:http://www.minem.gob.pe/archivos/INFO_informe_Minero_FINAL_HD-zjr2599d.pdf

Análisis: el empleo minero bajo un enfoque de género se planteó en 2015, la ONU aprobó la agenda 2030 la misma que cuenta con 17 objetivos de desarrollo sostenible en la parte 5 corresponde a lograr la igualdad entre géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas la misma que señala que es importante promover y crear la igualdad de género que subyace una parte fundamental en todos los ámbitos de una sociedad sana así mismo es crear la

integración en garantía de la igualdad de oportunidades para las mujeres como también el aumento de la contratación con ello también crear la implementación de horarios flexibles que faciliten el cuidado de la familia finalmente cabe señalar que la diferenciación remunerativa se ha dado en función puesto, ya sea administrativo , gerenciales , operacionales generales y personal de planta la misma que muestra que la participación de las mujeres en los últimos 10 años es de acorde a cada categoría los ingresos promedios mensuales de las mujeres en el Perú representan el 68.4% de lo percibido por los hombres señalándose bajo este punto la actividad minera responde a las diferencias de retribuciones en virtud al género y al puesto.

Conclusiones: En nuestro objetivo a analizar que se aprecia que manera efectiva que si existen diferenciaciones salariales de los trabajadores profesionales en el sector privado minero en virtud al género y al puesto de trabajo se puede ver que esos sesgos limitan a la mujer a su derecho dar trabajo a percibir una remuneración salarial por igual trabajo en base a las diferencias que hay, por eso dada dicha problemática está aún pendiente que se logre erradicar las brechas laborales que se dan, por ello se requiere que los entes protectores de derechos laborales tales como el ministerio de trabajo y el apoyo del gobierno central ejecuten políticas activas para contrarrestar este punto que retrotrae a un país que vive en base a una discriminación laboral latente asimismo cumplir con todos los tratados firmados que es participe nuestro país para que implemente planes efectivos que erradiquen del todo esta problemática.

Informe: Casación Laboral N° 21121-2016 El 30 de junio del 2017, el TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DEL PERU, mediante -Lima interpuesto por la empresa Telefónica del Perú S.A.A

Análisis: confirmándose la sentencia de primera instancia que declaro fundada la demanda, en el proceso seguido por el demandante Miguel Ángel Li Cruz Ku Sobre homologación de remuneraciones el presente colegiado señala que: la aplicación de mecanismos objetivos y mediante la composición que se prima en base al uso mediante el menester de comparación entre trabajadores que constituya cualquiera factor de diferenciación objetivas en su lugar de trabajo, provenientes sobre las funciones realizadas, trayectoria laboral, años de trabajo, nivel académico, experiencia profesional sobre estas consideraciones no se vulnera hacia el

principio de igualdad porque no constituyen objetivos de diferenciación sobre estos puntos tal y cual señala dicho colegiado así también se hace referencia que la discriminación comprende hacia dos conceptos más cercanos pero no sinónimos la cual versa reconocer de un lado que existe diferencias y el otro se configura de otra parte equivalente a constituir diferencias la misma que el presente fallo dio fundada el recurso de casación sobre homologación de remuneración.

Conclusiones: En esta presente casación podemos denotar que el tribunal constitucional da a conocer sobre aquellas perspectivas que no se ven afectadas hacia el principio de igualdad puestos que constituyen que no se afecta y no se confiere acto de discriminación ni de diferenciación salarial. Por ello es importante precisar que la diferencia remunerativa debe ser originada por razones razonables tales como, sexo, orientación política, raza, religión u otros casos de manifiesto en nuestra constitución política en los incisos 2, artículo 2 las mismas que deberían ser probadas si se afectan sus derecho a la igualdad y al principio de no discriminación laboral.

Objetivo Especifico 2

Determinar si la aplicación de políticas públicas de carácter nacional e internacional que se han empleado para disminuir la desigualdad laboral logro reducir la discriminación salarial en la contratación de profesionales en las empresas privadas del sector minero en el distrito de San Isidro 2017

Informe: 26 de noviembre del 2018 Informe Mundial Sobre Salarios 2018/ 2019 OIT en la parte II. Medicion de las brechas salariales entre hombres y mujeres, y análisis de las causas señalo que:” la igualdad de remuneraciones por trabajo de igual valor se configura como ingreso medio por hora de empleadas y empleados (...) se observaron variaciones consideradas de un país a otro (...)no obstante dicho informe observa que las estimaciones mundiales ponderadas oscilan entre el 16% y el 22%,dependiendo de la medida realizada señalo también que, la participación de las mujeres como asalariadas es baja, presentado se

así maneras muy distintas a las de los varones. Por ende, dicho informe propone una metodología para generar estimaciones complementarias para suprimir la brecha salarial de género.

Análisis: Se manifiestan que el crecimiento de un salario el día de hoy en bien es bien mínimo, mientras que la desigualdad salarial entre ambos géneros ha repercutido en alrededor de un 20 por ciento a escala mundial por ello se requiere que cada país busque crear mecanismos sociales, las mismas que deberían generar un salario sostenible desde el punto de vista social y económico.

Conclusiones: el presente informe busca ver una estimación acerca de los diferentes salarios que se ven mundialmente en base a la discriminación salarial lo cual plantea una retribución de forma igualitaria entre varones y mujeres asimismo hace un pequeño énfasis al mencionar que se debería combatir los estereotipos y la discriminación las mismas que se manifiestan desde el inicio al mercado laboral

Informe: 27 de agosto de 2019 informe Sobre el Panorama Temático Laboral. Mujeres en el Mundo Del Trabajo, Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y El Caribe. OIT. Señala que “ los mercados laborales muestran muchas disparidades entre mujeres y varones tanto en la vía pública y privada donde la existencia de inferioridad de condiciones (...) de manera que la empleabilidad femenina todavía tiene varios desafíos que enfrentar ya sean costos de contratación que continúan dominando el mercado de trabajo actualmente en América latina y el caribe (ALC).

Análisis: Señala que actualmente existen desigualdades cada vez más reprochables en el mundo actual. De esa manera que la empleabilidad de la mujer todavía presenta varios desafíos que debería enfrentar por ello es difícil erradicar la segregación ocupacional por género que prevalece no obstante también cabe señalar que las características más observables que explican las brechas de ingresos laborales son la dedicación laboral y la educación las cuales requieren la creación de estrategias de mediano y largo plazo para que se creen resultado satisfactorios sobre equidad laboral.

Conclusiones: En nuestro objetivo a analizar que en el presente informe tiene como finalidad saber los retos que se enfrentan sobre equidad las mismas que mediante estudio y

recopilaciones de datos lograran ver cuál es el principal problema que aqueja las desigualdades laborales en el mercado laboral.

V. DISCUSIÓN:

Dentro del capítulo de la discusión, se buscó resaltar los puntos más resaltantes que se constituyeron en base a los resultados que fueron planteados a través del uso de la técnica de recolección de datos, mediante la entrevista y el análisis documental, la misma que ayudara a brindar una mejor respuesta sobre el planteamiento del objetivo general y específicos, por lo cual a través de ellos se vertieron los siguientes resultados que presentaremos a continuación:

Con relación al objetivo general: Determinar si la discriminación salarial de género en el sector privado minero afecta en la contratación de profesionales y que avances normativos ha realizado el estado peruano en crear políticas públicas para disminuir la desigualdad laboral en el distrito de san isidro, 2017, la totalidad de los entrevistados y el han señalado que la discriminación salarial se ve más en la minería informal y los informes citados como análisis documental, no dieron como respuesta a las preguntas realizadas con respecto al objetivo general y las mismas que lograron demostrar que si existe discriminación salarial de género en el sector privado minero en la contratación de profesionales afectándose con ello al principio de igualdad y no discriminación por ninguna otra índole de acorde con nuestra constitución política artículo 2, inciso 2 la discriminación salarial de género se ve en la mediana minería poniéndose en riesgo al trabajador en el ámbito laboral limitándose a ello a un estigma diferencial la misma que causa un desequilibrio de la desigualdad de oportunidades en determinados trabajos masculinizados, asimismo se han formulado avances normativos los mismos que si son correctamente aplicables ayudaran a reducir la desigualdad salarial lográndose con ello el acceso al mercado en igualdad de oportunidades y partiendo del mismo punto se debería realizar un estudio sectorial que permita ver la desigualdad laboral en todos los sectores empresariales para ello finalmente se requiere también implementar una cultura de inclusión laboral la misma que ir eliminando los prototipos convencionales, asimismo Respaldo nuestra postura tenemos la Mediante RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 145-2019-TR. Que planteo como fin realizar mediante el uso de diferentes pautas lograr desarrollar el uso adecuado de valoración de puestos

asimismo para dicho fin se requiere la elaboración de cuadros de funciones y categorizaciones para ello también mediante el Decreto supremo N ° 002-2018-TR aprueba el reglamento de la ley N ° 30709, “ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres” busca crear el reconocimiento de la mujer en igualdad de oportunidades por igual salario tiene como finalidad lograr garantizar la igualdad laboral sin distinción

Con relación al objetivo específico 1: Determinar cuáles son las diferencias salariales que repercuten en los trabajadores profesionales que Laboran en las empresas privadas del sector minero en el distrito de san Isidro, 2017

De acuerdo a las respuestas de las tres preguntas efectuadas se obtuvieron los resultados siguiente fue Determinar cuáles son las diferencias salariales que repercuten en los trabajadores profesionales que Laboran en las empresas privadas del sector minero en el distrito de san Isidro, 2017 , por lo que se tuvo que desarrollar el trabajo de campo, las mismas que señalan que las diferencias salariales si se ven de manera notoria en base al género y al nivel de puesto de trabajo por ello existe diferenciación de salario entre varones y mujeres se ven en mayor cantidad en el sector privado minero así también hacen mención que las entidades que se encargan de proteger y combatir la vulneración hacia los derechos de los trabajadores con los que de acuerdo a ley cuenta es la superintendencia nacional de fiscalización laborales (SUNAFIL) bajo ese contexto es importante resaltar que tiene como principal objetivo la fiscalización de la discriminación salarial y de desigualdad laboral buscando combatir, promover y supervisar el cumplimiento de los derechos laborales. Bajo ese entendido sobre aquellos derechos al trabajador que se ven afectados si se consolidara la discriminación salarial o la tan llamada desigualdad laboral, Asimismo también derechos vulnerados son al principio de igualdad de trato, a la igualdad salarial y el derecho a la no discriminación remunerativa para ello se plantea la creación de planes de equidad laboral. Para que se logre disminuir las diferencias salariales en el ámbito laboral de acorde al género, nivel de estudios, edad, años de trabajo, nivel de experiencia que se ven mediante el nacimiento de estereotipos actualmente vivimos en un mundo muy competitivo como sociedad y eso se ve reflejado más en el ámbito laboral ya sea por la infravaloración del género más vulnerable en este caso el sexo femenino con largas horas de trabajo dificultándose para entrar en el mundo laboral asimismo también dentro de la introducción También tomo tal

relevancia Rosas.(2015) que hace mención que la diferenciación por razón de género comprende aquellos tratamientos en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca. Es decir, que la discriminación laboral por razones de sexo comprende no solo los tratamientos fundados en la constatación directa del sexo, sino también aquellos que se basen en circunstancias que tengan una directa conexión con el sexo.(p.47) asimismo también el presente Informe del Empleo Minero 2019, sobre “Panorama y tendencias en el Perú”, donde se desarrolla en su segundo capítulo el análisis por género por trabajadores, esto nace con el fin de conocer el estado actual de la participación laboral femenina en el mercado minero, así también hace mención a las Iniciativas del MINEN que ha planteado para lograr fortalecer la cantidad de mujeres que trabajan en el ámbito minero en el Perú y ver qué diferencias existen para disminuir las brechas de oportunidades indica también que es importante promover y crear la igualdad de género que subyace una parte fundamental en todos los ámbitos de una sociedad sana así mismo es crear la integración en garantía de la igualdad de oportunidades para las mujeres como también el aumento de la contratación con ello también crear la implementación de horarios flexibles que faciliten el cuidado de la familia

Asimismo Con relación al objetivo específico 2: Determinar si la aplicación de políticas públicas de carácter nacional e internacional que se han empleado para disminuir la desigualdad laboral logro reducir la discriminación salarial en la contratación de profesionales en las empresas privadas del sector minero en el distrito de san isidro 2017, recopilando las respuestas de los entrevistados. La base teórica y el análisis documental se lograron explicar que las políticas públicas planteadas de carácter privado deben repercutir en disminuir la desigualdad laboral entre hombres y mujeres las mismas que no han logrado en erradicar la discriminación salarial que se ve porque claramente la desigualdad salarial sigue ahí, asimismo la totalidad de nuestros entrevistados respondieron que las políticas son las normas que tienen como fin la creación de un reglamento salarial, como se logra apreciar hacia la protección del trabajador frente a su empleador. Asimismo dichas políticas públicas deberían tener una correcta aplicabilidad para que se logre erradicar las brechas de desigualdad. Finalmente se debería implementar una cultura de la transparencia en donde se muestre los niveles remunerativos los mismos que deberían tener la implementación para que con ello si se pueda disminuir la desigualdad laboral en el Perú. En

ese mismo contexto se tiene a Ávila, (2018), en su tesis titulada “Discriminación y brecha salarial por género en el Perú 2016.” Para obtener el grado académico de doctor en ciencias sociales, gestión pública y desarrollo territorial por la Universidad nacional del altiplano manifiesta y concluye que: que se ve de manera muy notoria diferencias salariales y eso a pesar que existen muchas normativas que ha planteado nuestro estado peruano aun en base a todo ello es ajeno el poder erradicar del todo la brecha laboral en virtud al género lo cual se busca es plantear también la creación de campañas en favor de la equidad de género asimismo toma vital sustento el presente Informe: 27 de agosto de 2019 informe Sobre el Panorama Temático Laboral. Mujeres en el Mundo Del Trabajo, Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y El Caribe. OIT donde señala que actualmente existen desigualdades cada vez más reprochables en el mundo actual. De esa manera que la empleabilidad de la mujer todavía presenta varios desafíos que debería enfrentar por ello es difícil erradicar la segregación ocupacional por género que prevalece no obstante también cabe señalar que las características más observables que explican las brechas de ingresos laborales son la dedicación laboral y la educación las cuales requieren la creación de estrategias de mediano y largo plazo para que se creen resultado satisfactorios sobre equidad laboral.

VI. CONCLUSIONES

1.- Se concluye que existe discriminación salarial de género en el sector privado minero en el distrito de san isidro, 2017, a pesar que existe tal problemática las instituciones existentes de eliminar tal obstáculo, aún no han logrado avances positivos que beneficien a las mujeres, se necesitan hechos reales que permitan avanzar debido a que se vulnera el derecho fundamental de la persona tal y cual lo sustenta el Art 2 inciso 2 de nuestra constitución a la igualdad ante la ley a ello también bajo concordancia con la ley N° 28983 ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres asimismo la presente ley 30709 sobre la discriminación remunerativa que busca un debido trato igualitario entre ambos sexos pues mencionado todo ello tal y cual señala nuestra normativa que es importante eliminar la discriminación salarial que se ve de forma más predominante en la minería informal y la mediana minería. Asimismo erradicar los estigmas diferenciales que causan desequilibrio de la desigualdad de oportunidades.

2.-Se concluye que se ha determinado que las diferencias salariales repercuten en la desigualdad laboral de género debido a que se incumple la aplicación de la ley 30709 que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres la finalidad es lograr determinar una remuneración sin discriminación por medio de una escala salarial basada en un proceso de valorización de puestos.

3.-Se concluye que se ha determinado que pese a las existencias de políticas públicas nacionales como la aplicación de la ley 30709 que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres las políticas públicas internacionales tal como el convenio N°111 sobre la discriminación (ocupación y empleo) que se manifiesta en adopción al convenio de Ginebra ,42° reunión CIT que se dio el 25 de junio de 1958.asimismo dicho convenio en nuestro país fue ratificado el 10 de agosto de 1970 ahí entra en vigor Se manifiesta que se propone diversas discusiones en base a materia laboral avocándose sobre las discriminaciones de ocupación y en el empleo, luego de versificar todos los puntos a vestirse se considera la declaración de Filadelfia en donde se logra afirmar que todos los humanos, sin comparación de raza, sexo, credo tiene como fin poder perseguir el bienestar espiritual y material que se prevé la dignidad y libertad en igualdad de oportunidades sin distinción de sus derechos. no se ha logrado disminuir la discriminación salarial de género

VII. RECOMENDACIONES

1.-Se recomienda al ministerio de trabajo y a sus entes fiscalizadores en materia laboral realizar estudios sectoriales sobre las discriminaciones salariales de género que se cometen vulnerando los derechos de las mujeres en el sector privado minero e incrementar multas más elevadas cuando se vea vulnerándose el derecho de igualdad de remuneración con igual trabajo, también debe proponerse otros convenios con diferentes organizaciones para que no se vulnere los derechos de las mujeres profesionales que trabajan en el sector privado minero, para que tengan participación más activa o indirectamente, en el cumplimiento de las leyes en materia laboral en favor de la mujer profesional en el sector privado minero. Tal y cual lo sustenta el Art 2 inciso 2 de nuestra constitución a la igualdad y la ley 30709 que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres una correcta fiscalización

2.-Se recomienda al estado peruano, por medio del ministerio de Educación, debe crear políticas públicas a nivel escolar, para que se siga una cultura igualitaria entre niños y niñas

se desarrollen en un ambiente igualitario, educándolos que tanto hombres y mujeres tienen los mismos derechos y capacidades para desarrollarse en la sociedad y así erradicar las diferencias salariales que existen en los roles de género. Estas políticas públicas implementadas deberían ser más activas y no solo estar posicionadas ahí. El objetivo principal es erradicar los estigmas diferenciales que causan desequilibrio de la desigualdad de oportunidades.

3.- Se recomienda al estado, por medio del ministerio de trabajo y promoción del empleo como autoridad responsable velar por la aplicación de la legislación nacional y convenios internacionales que el país ha ratificado así también a la aplicación de responsabilidades compartidas en el hogar con el apoyo de políticas públicas, tiene que fortalecer más el trabajo efectivo para el cumplimiento de la ley 30709 que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, por medio de las inspecciones a las diferentes empresas privadas mineras, en las cuales, se encuentran los altos índices de desigualdad salarial a dichos puntos deben aplicar las sanciones señaladas, se requiere políticas empresariales para sensibilizar a los empleadores sobre la importancia que tiene la mujer en el sector privado minero, debe aplicarse el plan de transparencia laboral en todas las empresas privadas. Asimismo debe seguir campañas de capacitación empresariales a los empleadores que sepan sus derechos laborales y como se deben ser valorados con todo ello ayudaría en poder disminuir la desigualdad laboral en el Perú y lograr la inserción laboral sin desigualdades en igualdad de oportunidades.

REFERENCIAS

Ávila, M. (2018). *Discriminación y brecha salarial por género en el Perú 2016*. Perú: universidad nacional del altiplano

Arévalo, J. (2016). *Tratado de derecho laboral. (1ª.ed)*. Perú: Pacifico Editores S.A.C

Alfaro, R. (2012). *Metodología de investigación científica aplicado a la ingeniería*.

Blume, I. (2018). *El nuevo reto que propone la ley de igualdad remunerativa entre varones y mujeres: Tres propuestas para su interpretación y aplicación práctica. VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,*

Bravo, D. (2017). *Brecha remunerativa de género en el segmento profesional de la gran minería chilena un estudio de caso*. Chile: universidad de chile

Benavente, M. Muñoz, J. Rodríguez, M. Rodríguez, M. Saez, C. (2016). *Igualdad de género en el trabajo: Estrategias y propuestas (1ª.ed)*. España: Ediciones Laborum

Cerquera, O. Arias, C. y Murcia, J. (2019). *Diferencia salarial por género: un análisis comparativo entre los departamentos de la costa atlántica colombiana*. Colombia: Revista

Constitución Política del Perú. (1993)

Convenio C 111- *Sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, 1958
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO DE:C111

Casación Laboral N° 21121-2016

VII Congreso Nacional De derecho del Trabajo y De La Seguridad Social “*El nuevo reto que propone la ley de igualdad remunerativa entre varones y mujeres: tres propuestas para su interpretación y aplicación práctica*”

Eto,G.(2017).*El amparo .Ámbito de protección de los derechos fundamentales Análisis sistemático de la jurisprudencia TC. (1ª.ed)* Perú: Gaceta Jurídica S.A.

Guzmán,E y Del Pozo,C (2019).*Determinantes de las brechas salariales entre hombres y mujeres en el sector turismo peruano: un análisis de descomposiciones por cuantíales.* PERU

Guerra,J.(2018).*Políticas públicas sobre la igualdad de género en el Perú .*Perú: UCV

Hernandez, R. Fernández, C.y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación.* (6º.ed.) México D.F.McGRAW-HILL/Interamericana Editores,S.A.DE C.V.

Huamachuco, H y Rodriguez, J. (2015). *Metodología de la investigación científica en las organizaciones,* Lima. Perú, 1ª ed. Editorial Summy

Informe: *Resolución Ministerial Nº 145-2019-TR*
<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/276804-145-2019-tr>

Informe: *El informe de Empleo Minero 2019, “Panorama y tendencias en el Perú.*
http://www.minem.gob.pe/archivos/INFO_informe_Minero_FINAL_HD-zjr2599d.pdf

Informe: *Informe Mundial Sobre Salarios 2018/ 2019 OIT*
<https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2018/lang--es/index.htm>

Informe *Sobre el Panorama Temático Laboral. Mujeres en el Mundo Del Trabajo, Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y El Caribe.* OIT.
https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_715183/lang--es/index.htm

Jáuregui, A. (2016).*Discriminación salarial por género en pobreza y desigualdad.* Chile: universidad de chile

Kcomt,P. (2019) *.Igualdad remunerativa entre hombres y mujeres comentarios a la ley Nº 30709 y su reglamento.* Piura : universidad de Piura

León, E. Martínez, I y Sosa,L (2016). *Desigualdad salarial entre hombres y mujeres en la ejecución de un trabajo igual.* Universidad de el salvador.

Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-reglamento-de-la-ley-n-30709-ley-que-prohibe-la-d-decreto-supremo-n-002-2018-tr-1623699-7/>

LEY N° 28983 .ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/legislacion/nacional/ley_28983_lto.pdf

Marrugo, L. (2017). *Desigualdad y trabajo: un enfoque desde la responsabilidad social*
España: universidad de salamanca

Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación Cuantitativa y Cualitativa*. Guía Didáctica. Colombia: Universidad Sur Colombiana.

Otiniano, N., y Benites, S. (2014). *Instrucciones para la elaboración de Proyectos e Informes de Tesis*. Perú: Dirección de Investigación de la Universidad César Vallejo.

Rosas, J. (2015). *El derecho laboral en la jurisprudencia del tribunal constitucional (1ª.ed)*. Perú: Gaceta Jurídica S.A.

Ruiz, J. (2012). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). España, Bilbao: Deusto

Saco, M. (2018). *El impacto de la ley N° 30709 en la reducción de remuneración: a propósito de la nueva redacción del literal b) del artículo 30 de la ley de productividad y competitividad*. Lima : PUCP

Saéz Lara, C. (2016). ¿Es posible eliminar la brecha salarial de género? En C. Saéz Lara, *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas*. (Vol. I, pág. 97). Laborum S.L.

Salas Zúñiga, G. (2018). VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Apuntes sobre el derecho a la igualdad salarial en el Perú, (págs. 538-559). Chiclayo

Sanchez, R. (2017). *Como probar la hostilidad laboral. Análisis normativos doctrinarios y jurisprudenciales (1ª.ed)*. Perú: Gaceta Jurídica S.A.

Toyama, J y Eguiguren, A. (2018). *Inspección del trabajo jurisprudencia administrativa más relevante (1ª.ed)*. Perú: Gaceta Jurídica S.A.

ANEXOS.

Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: TATYANA CHUQUIMANGO GARAY

FACULTAD/ESCUELA: DERECHO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	DISCRIMINACIÓN SALARIAL EN EL SECTOR PRIVADO MINERO E IMPLEMENTACION DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA DISMINUIR LA DESIGUALDAD LABORAL SAN ISIDRO 2017
PROBLEMA	¿De qué manera La discriminación salarial de género en el sector privado minero repercute en la contratación de profesionales y que políticas públicas ha aplicado el estado peruano para disminuir la desigualdad laboral en el distrito de san isidro 2017?
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	Problema específico 1 ¿ De qué manera la discriminacion salarial de genero repercute en las diferencias salariales en la contratación de profesional en el sector privado minero en el distrito de san isidro 2017 Problema específico 2 ¿De qué manera la aplicación de políticas públicas nacionales e internacionales han logrado en disminuir la desigualdad laboral en la contratación de profesional en el sector privado minero en el distrito de san isidro 2017
SUPUESTOS	La discriminación salarial de género en el sector privado minero vulnera las diferencias remunerativas en virtud al género en la contratación profesional y la aplicación de políticas públicas para disminuir la desigualdad laboral en la contratación de profesional en el sector privado minero en el distrito de

	<p>san isidro 2017 debido a que la sociedad no cuenta con una cultura de trabajo adecuada así también se ve la infravaloración en el mercado laboral cuyas medidas inadecuadas perjudican en el aspecto laboral y personal.</p>
SUPUESTOS ESPECÍFICOS	<p>Supuesto Específicos 1</p> <p>Se repercute el alcance de las diferencias salariales en el sector privado minero en la contratación de profesional en determinadas áreas laborales en el distrito de san Isidro 2017, en el sentido que existe masculinización en determinados puestos limitándose así a que se logre la inserción laboral en igualdad de caracteres ya sea por razón de género, nivel de estudios, años de experiencia etc.</p> <p>Supuesto Específicos 2</p> <p>Las políticas públicas de carácter nacional e internacional que se han aplicado sobre desigualdad laboral en el sector privado minero en la contratación profesional en el distrito de san Isidro 2017, aún no son suficientes para poder erradicar la brecha salarial en el ámbito laboral.</p>
OBJETIVOS GENERAL	<p>Determinar si la discriminación salarial de género en el sector privado minero afecta en la contratación de profesionales y que avances normativos ha realizado el estado peruano en crear políticas públicas para disminuir la desigualdad laboral en el distrito de san isidro 2017</p>
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<p>Objetivo Específicos 1</p> <p>Determinar si se vulnera las diferencias salariales de los trabajadores profesionales que laboran en las empresas privadas del sector minero en el distrito de san isidro 2017</p>

	<p>Objetivo Específicos 2</p> <p>Determinar si la aplicación de las políticas públicas de carácter nacional e internacional que se han planteado para disminuir la desigualdad laboral logro reducir la discriminacion salarial en la contratación de profesionales en las empresas privadas del sector minero en el distrito de san isidro 2017</p>
DISEÑO DEL ESTUDIO	<p>Diseño: Teoría Fundamentada</p> <p>Enfoque: Cualitativo</p> <p>Tipo de Investigación: Básica</p> <p>Nivel de Investigación: Interpretativo</p>
POBLACION Y MUESTRA	<p>POBLACION: Distrito de San Isidro</p> <p>MUESTRA: Especialistas en Derecho Laboral</p>
VARIABLES (CATEGORIZACIÓN)	<p>CATEGORÍA 1</p> <p>Discriminación salarial</p> <p>SUB- CATEGORÍAS</p> <p>Diferencias salarial</p> <p>Diferencia por genero</p> <p>CATEGORÍA 2:</p> <p>Desigualdad Laboral</p> <p>SUB CATEGORIAS</p> <p>consecuencias económicas</p> <p>políticas publicas</p>

1. Guia de Ficha de Entrevista

FICHA DE ENTREVISTA

Título: DISCRIMINACIÓN SALARIAL EN EL SECTOR PRIVADO MINERO E IMPLEMENTACION DE POLITICAS PUBLICAS PARA DISMINUIR LA DESIGUALDAD LABORAL SAN ISIDRO 2017

Entrevistado/a :

Cargo/Profesión/Grado Académico.....

Institución.....

Objetivo General

Determinar si la discriminación salarial de género en el sector privado minero afecta en la contratación de profesionales y que avances normativos ha realizado el estado peruano en crear políticas públicas para disminuir la desigualdad laboral en el distrito de san isidro, 2017”.

1.- ¿De qué manera considera usted que se debería erradicar la discriminación salarial de género en el sector privado minero y que avances normativos ha realizado el estado peruano para disminuir la desigualdad laboral en el distrito de san isidro, 2017 ?

.....
.....
.....
.....
.....

2. De acuerdo a su experiencia ¿Qué consecuencias negativas le traerá al trabajador en el mercado laboral que exista diferenciación salarial?

3. En su opinión ¿Considera que los avances normativos formulados ayudaran a disminuir la desigualdad laboral?

Objetivo Especifico 1
Determinar si se vulnera las diferencias salariales de los trabajadores profesionales que laboran en las empresas privadas del sector minero en el distrito de san Isidro, 2017

4. En su opinión ¿De qué manera las diferencias salariales repercuten en la contratación laboral en el sector privado minero en el distrito de san isidro 2017?

5. ¿cuáles son las entidades que se encargan de combatir y proteger los derechos de los trabajadores si existiese discriminacion salarial y desigualdad laboral en las empresas privadas del sector minero?

6. en su opinión ¿cuáles son los derechos al trabajador con los que de acuerdo a ley cuenta y que se ven afectados en el sector privado minero en la contratación laboral? ¿Qué propone usted para cambiar esto?

Objetivo Especifico 2

Determinar si la aplicación de políticas públicas de carácter nacional e internacional que se han empleado para disminuir la desigualdad laboral logro reducir la discriminacion salarial en la contratación de profesionales en las empresas privadas del sector minero en el distrito de san isidro 2017

7. en su opinión ¿considera usted que la aplicación de políticas públicas implementadas por el estado peruano han ayudado en disminuir la brecha de desigualdad laboral en el sector privado minero en la contratación de profesionales en el distrito de san isidro 2017?

8. ¿considera usted que la ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres ayudara a erradicar la discriminación salarial en las empresas privadas del sector minero en el distrito de san isidro 2017?

9. -En su opinión ¿Que otras propuestas se podrían implementar para ayudar a disminuir la discriminación salarial y la desigualdad laboral entre varones y mujeres en la contratación de profesionales en las empresas privadas del sector minero en el distrito de san isidro 2017?

Nombre del entrevistado	Sello y firma

2. Validación de Instrumentos de Entrevistas



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

IX. DATOS GENERALES

IX.1. Apellidos y Nombres..... DAIETO CHAVEZ ROSAS JOB
 IX.2. Cargo e institución donde labora..... DOCENTE UCV
 IX.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación..... FICHA DE ENTREVISTA
 IX.4. Autor(A) de Instrumento..... TAYANA CHUQUIMANCO GAREY

X. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación.												/	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												/	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												/	
4. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												/	
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												/	
6. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos												/	
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												/	

XI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI
—

XII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90 %

Lima, 13 de diciembre del 2019



 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI N°..... Telf.....

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

V. DATOS GENERALES

V.1. Apellidos y Nombres ACETO LUCA
 V.2. Cargo e institución donde labora DOCENTE UCV
 V.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación FICHA DE ENTREVISTA
 V.4. Autor(A) de Instrumento Mariana Chugumanga Gray

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
6. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos												X	
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

Lima, 11 DE DICIEMBRE del 2019


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No. 81123333 Tel: 951391229

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

I.1. Apellidos y Nombres..... JOSE RODRIGUEZ FIGUEROA
 I.2. Cargo e institución donde labora..... DOCENTE UCV
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación..... FICHA DE ENTREVISTA
 I.4. Autor(A) de Instrumento..... MARGARITA CHUQUIMANCO GARCAY

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación.													/
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													/
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													/
4. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													/
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													/
6. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos													/
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													/

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

97 %

Lima, 6 de Diciembre del 2019

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No..... Feff.....

4. Entrevistas

