

# MUJERES EN EL TRABAJO: ANÁLISIS DE LAS DESIGUALDADES SALARIALES DESDE UNA PERSPECTIVA COMPARADA ENTRE BRASIL Y PERÚ

*Women at work: analysis of the wage inequalities from a comparative perspective between Brazil and Peru*

**Autoras:** María Cecilia Máximo Teodoro\*  
Maria Luiza Simplício Rodrigues\*\*

REVISTA

**LP Derecho**

**María Cecilia Máximo Teodoro**  
**Maria Luiza Simplício Rodrigues**

«Mujeres en el trabajo: análisis de las desigualdades salariales desde una perspectiva comparada entre Brasil y Perú».

*Revista LP Derecho.*

4 (2023): 138-149.

**Recibido:** 10/10/2022

**Aprobado:** 19/01/2023

\* María Cecilia Máximo Teodoro - Pós doutoranda pela UnB. Pós-Doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de Castilla-La Mancha com bolsa de pesquisa da CAPES. Doutora em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela USP - Universidade de São Paulo. Mestre em Direito do Trabalho e Graduada pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Professora do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito da PUC Minas. Líder do Grupo de Pesquisa RED - Retrabalhando o Direito. Pesquisadora. Autora de livros e artigos jurídicos. Advogada-sócia no MÁX.OLI Advogados. Palestrante Tedx.

 <https://orcid.org/0000-0003-3239-8394>

\*\* Maria Luiza Simplício Rodrigues - Graduada em Direito pela PUC/MG. Pesquisadora no grupo de pesquisa LEGENTES e do Grupo de Estudos Alain Pellet. Monitora da disciplina Teoria da Constituição (2020/1), na PUC Minas. Realiza iniciação científica pelo PIBIC/FAPEMIG, com o projeto de pesquisa intitulado: «A violência aos corpos femininos pela ótica do feminismo decolonial de Françoise Vergès». Autora de artigos. Estagiária no MÁX.OLI advogados.

 <https://orcid.org/0000-0001-9099-0981>.

## Resumen

Este artículo busca plantear la cuestión de las desigualdades salariales desde la perspectiva del Sur global, tejiendo aspectos comparativos entre Brasil y Perú. A pesar de los notorios avances, la desigualdad de género en el mundo del trabajo es un problema persistente, especialmente en el continente latinoamericano, donde la situación se suma a varios otros frentes de derechos humanos y fundamentales. Este trabajo pretende analizar las disposiciones legales de Brasil y Perú relativas a la protección del trabajo de las mujeres desde una perspectiva comparada, y destacar la contribución de una perspectiva decolonial para promover realmente la igualdad de género, con el objetivo principal de demostrar los aspectos que deben observarse para un cambio práctico real.

## Palabras clave:

desigualdades salariales, trabajo femenino, igualdad de remuneración, protección del trabajo.

## Abstract

*This article seeks to raise the issue of wage inequality from the perspective of the global South, weaving in comparative aspects between Brazil and Peru. Despite notorious advances, gender inequality in the world of work is a persistent problem, especially in the Latin American continent, where the situation adds up to several other human and fundamental rights fronts. This paper aims to analyze the legal provisions in Brazil and Peru regarding the protection of women's work from a comparative perspective, and to highlight the contribution of a decolonial perspective to truly promote gender equality, with the main objective of demonstrating aspects that must be observed for a real practical change.*

## Keywords

*wage inequality, women's work, equal pay, labor protection.*

## 1. Introducción: el legado histórico de la discriminación contra la mujer en el mercado laboral

La persistencia de la discriminación salarial por género, a pesar de una serie de desarrollos para las mujeres en el mercado laboral, plantea interrogantes sobre cuáles son los determinantes que culminan en la desigualdad y cómo enfrentarla. Las últimas estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para 2020 apuntan al hecho de que las mujeres ganan alrededor de un 20 % menos que los hombres por hora trabajada a nivel mundial. Aun así, según el Foro Económico Mundial, en las condiciones actuales, el mundo necesitará 257 años para superar la desigualdad de género en el lugar de trabajo.

Es necesario, sin embargo, señalar la relevancia del debate sobre la discriminación en América Latina. Los datos difundidos por la OIT antes mencionados ya denuncian la enorme discrepancia a nivel mundial, pero, con relación al continente latinoamericano, apuntan a una desigualdad muy acusada: en América Latina y el Caribe, las mujeres ganan 17 % menos que los hombres por hora de trabajo.

Un estudio realizado por el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE) en 2019 mostró que en Brasil las trabajadoras ganan, en promedio, un 20,5 % menos que los hombres. En el Perú, la brecha salarial entre hombres y mujeres aumentó del 19 al 21 % en 2020.

Esta realidad pone de manifiesto la importancia de una discusión desde el Sur global, proporcionando así un análisis

decolonial del tema. Las experiencias de las mujeres afrodescendientes, indígenas y racializadas, que constituyen la matriz de la sociedad latinoamericana, deben tomarse como antecedentes del debate. De esta forma, se invoca la perspectiva del pensamiento de Françoise Vergès, una pensadora contemporánea que propone el feminismo decolonial a partir de un análisis multidimensional de la opresión social. La autora entiende que es fundamental considerar que raza, clase y género no son categorías mutuamente excluyentes ni categorías jerárquicas. Está claro, además, que en el sur global la discriminación salarial con relación a las mujeres se suma a la precariedad del trabajo. Esta práctica, por lo tanto, nos ayuda a comprender la situación real de las mujeres en América Latina, especialmente en Brasil y Perú.

El concepto de *decolonialidad* se presenta como una perspectiva radical del feminismo para cuestionar el modo de sociedad en que vivimos, buscando la construcción de alternativas emancipadoras para las mujeres —especialmente las del Sur global—. La colonialidad, como expresión de poder, puede verse en la ocultación de la historia de los pueblos colonizados y en la invisibilidad de sus luchas, memorias y vidas en las reflexiones teóricas producidas por una academia predominantemente blanca y eurocéntrica. Así, la decolonialidad está representada por el espacio concedido a la historia de las mujeres y de los pueblos colonizados, así como por una insurgencia contra el proceso de colonización basado en el conocimiento eurocéntrico.

Al insertar a las mujeres latinoamericanas en el debate, es necesario, sobre todo,

resaltar la formación de su identidad. Según Hall<sup>1</sup>, el tema habla de identidad desde una posición histórica y cultural; en ese sentido, la figura de la mujer latinoamericana se construye en un contexto de pobreza, servilismo y violencia.

Las relaciones laborales existentes en el período colonial en las Américas española y portuguesa incidieron directamente en las formas de explotación del trabajo en el continente y, sobre todo, conformaron la precariedad del trabajo que atraviesa la historia de los países latinoamericanos. Así, la actual condición del trabajo en América Latina refleja su pasado como colonia de explotación, ya que, a pesar de haberse incorporado la economía del continente a la economía mundial capitalista, sigue siendo una economía colonial dependiente.

Es esencial enfatizar, inicialmente, que existe un vínculo intrínseco entre el colonialismo y la división internacional del trabajo, relacionado con la composición del sistema capitalista periférico, en el que se insertan Brasil y Perú, en un contexto que debe analizarse desde una perspectiva decolonial. Según Aníbal Quijano:

Esta colonialidad del control del trabajo determinó la distribución geográfica de cada una de las formas integradas en el capitalismo mundial. En otras palabras, determinó la geografía social del capitalismo: el capital, en la relación social de control del trabajo asalariado, era el eje en torno al cual se articulaban todas las demás formas de control sobre el trabajo, sus recursos y sus productos. Esto lo hizo dominante sobre todos ellos y le dio un

carácter capitalista al conjunto de tal estructura de control del trabajo.<sup>2</sup>

Quijano señala también que la estructura de poder mundial consolidada en América Latina actúa en el control del trabajo y sus productos, en el control de género y familia, y en la intersubjetividad de cada ciudadano. Del análisis de la formación del continente se pueden inferir las transversalidades que inciden en la vida de las mujeres latinoamericanas; es decir, es necesario partir de la problematización de que, con una intensa explotación de la mujer en el escenario mundial, en América Latina se amplifican y potencian, evidenciando el abismo de los efectos de las desigualdades de género.

Otro aspecto relevante que se debe mencionar, y que se suma a la división internacional del trabajo, es la división sexual del trabajo, que genera una grave dicotomía. En efecto, la esfera de la producción presenta, de un lado, el *espacio público*, simbolizado por la fábrica y considerado como campo masculino, y, de otro lado, la *esfera de reproducción* o *espacio privado*, representado por la casa, considerado como territorio femenino. Esta configuración se basa en el antagonismo entre géneros, pero se extiende a la intensidad de la explotación que se sufre.

A lo largo de la historia, se ha diseñado un modelo de familia en el que la madre debe dedicarse al cuidado y educación integral de sus hijos, en cuyo contexto los

1 Stuart Hall, *A identidade cultural na pós-modernidade*. 7.ª edición. Río de Janeiro: DP&A, 2003.

2 Aníbal Quijano, «Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina», en Lander, Edgar (org.), *La colonialidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales*. Buenos Aires: Clacso/Unesco, 2000).

espacios públicos serían derecho de los hombres, vistos como los principales productores en el modelo económico capitalista y cabeza de familia. De este modo, la maternidad se convierte en la ocupación principal de la mujer, la cual ni siquiera es reconocida como verdadero trabajo (no remunerado); de hecho, la responsabilidad no se comparte con los hombres en la división sexual del trabajo.

Por lo tanto, la ausencia de una división armónica de las tareas del hogar y el cuidado de los hijos persiste como un obstáculo para la emancipación de la mujer y la conquista y permanencia plena en el mercado de trabajo, ya que la sobrecarga a la que se ve sometida la mujer por las tareas domésticas y de cuidado de los hijos se traduce en un verdadero segundo día de trabajo, menoscabando su disponibilidad y su capacidad psíquica y física para mantener sus puestos de trabajo.

## **2. Comparativo Brasil/Perú sobre medidas legales y sociales para la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres: el contexto peruano del trabajo femenino**

En lo relativo a los aspectos comparativos entre Brasil y el Perú, los materiales adoptados para el análisis fueron las principales disposiciones legales relacionadas con el tema de la igualdad salarial, que comprenden las disposiciones constitucionales y las principales leyes sobre el tema en ambos países. Los aspectos jurisprudenciales, a partir de la investigación realizada, aún encuentran dificultades para pronunciarse sobre un entendimiento único, especialmente debido a la ausencia de participa-

ción femenina en las decisiones relacionadas con el tema.

En Brasil, la norma que regula el trabajo es la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT), la cual se analiza en detalle y por separado en este trabajo, debido a su importancia en el derecho jurídico y laboral brasileño.

Al promover un análisis de las condiciones del trabajo femenino en el Perú, se destaca inicialmente que la Constitución Política de 1993 establece en el artículo 23 un mandato para prevenir la discriminación en el ámbito laboral: «Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o menoscabar la dignidad del trabajador». El artículo 26 expresa: «En las relaciones laborales se respetarán los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. Carácter inalienable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma».

Al igual que en Brasil, la Constitución peruana consagra el derecho a la igualdad, pero sin ubicar su aplicación en el mundo fáctico de las relaciones laborales. Según datos de la Encuesta Nacional de Hogares, la brecha salarial entre hombres y mujeres en el país aumentó 19 % en 2020 y 25 % en 2021. Al analizar la remuneración por edad, nivel educativo y actividad en términos económicos, la brecha aumentó un 24 % en 2020 y un 35 % en 2021.

Además de las disposiciones constitucionales, la Ley 30709 ocupa un lugar

destacado en el ordenamiento jurídico del país. El dispositivo, denominado «Ley que prohíbe la discriminación salarial entre hombres y mujeres», busca promover la igualdad de oportunidades en las relaciones laborales para ambos géneros. En su artículo 1, establece que tiene como objetivos principales «prohibir la discriminación retributiva entre hombres y mujeres, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo».

De acuerdo con su objetivo principal, la Ley 30709 peruana determina categorías y funciones que permiten la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo, además de exigir igual remuneración en distintos trabajos, pero de igual valor. Cabe mencionar que, en el Perú, las disposiciones de la ley alcanzan únicamente a los trabajadores del sector privado, puesto que los trabajadores del sector público están sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 728.

Es importante señalar que la Ley 30709 presenta aspectos más precisos (como la obligación de categorizar los puestos de trabajo), además de exigir el mantenimiento de registros detallados de la empresa para combatir efectivamente la discriminación salarial por razón de género. La norma citada también presenta avances al plantear la necesidad de explicar la metodología aplicada para determinar el valor relacionado con cada cargo en la empresa, además de identificar criterios que puedan justificar remuneraciones diferentes en funciones de igual valor (experiencia, tiempo en la empresa, productividad, disposiciones de negociación colectiva, entre otros).

Un aspecto innovador de la norma es la obligación del empleador de constituir un Comité de Igualdad Salarial, el cual debe estar integrado por representantes del empleador y de los trabajadores de la empresa, y refuerza además la necesidad de una participación equitativa de hombres y mujeres en su composición. Si bien no aborda algunos temas relevantes, como el grado de limitación del poder de dirección del empleador, la aplicación de la ley en los contratos de tercerización, entre otros, sus disposiciones demuestran que la desigualdad salarial en el país se debate en las políticas públicas.

También cabe señalar que el Perú ratificó el Convenio 100 de la OIT sobre Igualdad Salarial en 1960, en el cual la igualdad salarial entre mujeres y hombres se refiere a obtener una remuneración equitativa por un trabajo que, aunque diferente, tiene el mismo valor.

En 2007 se promulga la Ley 28983, «Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres», que en el artículo 6, literal f, establece como directriz gubernamental:

Garantizar el derecho al trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas encaminadas a evitar cualquier tipo de discriminación en el trabajo, entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en formación, promoción y condiciones de trabajo, e idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Se incluyen entre los derechos laborales la protección contra el acoso sexual y la armonización de las responsabilidades familiares y laborales.

Sin embargo, a pesar del reconocimiento de la necesidad de garantizar la equidad

en el trabajo, no se dieron más orientaciones sobre la aplicación de esta norma. Ante el escenario de contar únicamente con lineamientos que permitan la implementación del contenido de las leyes promulgadas, en 2019 se aprobó la Resolución Ministerial 145-2019-TR, la cual constituyó una guía metodológica para evaluar la discriminación de género. Sin embargo, este instrumento también es solo una guía de referencia, dado que las empresas pueden elegir libremente la metodología que preferan. Cabe advertir, no obstante, que esta normativa encuentra algunas dificultades de aplicación fáctica, habida cuenta de que se remunera de acuerdo con sus especificidades y la naturaleza de las actividades realizadas.

La relevancia del tema también abarca la discusión de las licencias de maternidad y paternidad. En el Perú, el subsidio por maternidad es el salario que reciben las mujeres embarazadas para compensar el tiempo que no trabajarían por la licencia de maternidad después del parto. Las disposiciones de la Ley 26644 reconocen el salario por un período de 98 días, que debe iniciarse 49 días antes de la fecha del parto, con la posibilidad de que la madre elija la fecha de inicio previa autorización médica. El salario puede perderse o suspenderse en algunas situaciones, como la pérdida del empleo, la realización de un trabajo remunerado durante el período y el abandono de tratamientos y prescripciones médicas.

A partir de la Ley 29409 se regula, asimismo, la licencia de paternidad, en virtud de la cual todo trabajador puede tener diez días de descanso remunerado por el nacimiento de un hijo. No se pue-

de renunciar a él y no se puede reemplazar por el pago, pero es claro que la cantidad de días otorgados todavía refleja la cultura patriarcal de los legisladores, con un período más corto dirigido al padre para cuidar al niño. El período de la licencia de paternidad en el Perú puede extenderse bajo ciertas condiciones, como el nacimiento prematuro del hijo o complicaciones graves en la salud materna, por ejemplo.

Es de suma importancia analizar las reglas para las licencias de maternidad y paternidad, dado que la mayor parte de la discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral se debe al embarazo. En el caso peruano, se permite la acumulación de licencias de maternidad y paternidad para los hombres en caso de muerte de la madre durante el parto, además del aumento del período en algunas circunstancias, como se señaló anteriormente. Sin embargo, a pesar de los aspectos positivos que genera la aplicación de la Ley 29409, su redacción refleja la cultura patriarcal, al considerar el cuidado como un deber propio de la mujer, integrado a lo doméstico y a la subjetividad.

El Perú ha ratificado también el Convenio 156 de la OIT, que muestra una perspectiva embrionaria de progreso, dado que aborda la dificultad de conciliar las responsabilidades profesionales con las familiares, estas últimas con mayor énfasis en lo que se refiere a los niños. El Convenio busca, asimismo, trasladar a los hombres el deber de cuidado dentro de la familia, lo que se considera de suma importancia para la protección efectiva de las mujeres en el mercado laboral.

Destaca en el análisis planteado en el presente artículo, como ya se dijo, la necesidad de reconocer la desigualdad salarial desde una perspectiva decolonial. Reconocer la formación de la sociedad latinoamericana es, sobre todo, comprender cómo su construcción se plasmó en la explotación del trabajo, y en las diversas discriminaciones contra las mujeres afrodescendientes, indígenas y racializadas. Son mujeres que se encuentran atrapadas en trabajos secundarios, con bajos salarios y una intensa precariedad laboral basada en la informalidad. En este contexto, las mujeres son innegablemente más susceptibles al desempleo que los hombres; se puede decir que se encuentran en un «piso pegajoso» de desigualdad.

Así, en el análisis de las disposiciones legales vigentes en el Perú sobre paridad salarial, corresponde cuestionar si la ley permite el logro de una igualdad material y efectiva, y no solo simbólica. Las leyes promulgadas en el Perú pretenden hacer efectivo el derecho a la igualdad en una perspectiva material, pero es necesario señalar que las normas no agotan su objeto prohibiendo actos discriminatorios; es necesario ir más allá. Es indiscutible que una perspectiva decolonial es de gran contribución para erradicar de manera efectiva de la desigualdad salarial entre géneros.

### **3. Medidas de la legislación brasileña en un aspecto comparativo con Perú**

En el contexto brasileño, la Constitución de 1988 prevé la igualdad formal entre hombres y mujeres en cuanto a debe-

res y derechos, y prohíbe la brecha salarial de género. Sin embargo, la formalización no soporta la realidad del país, aunque se ha avanzado de manera considerable gracias al actuar de los movimientos sociales. Para ejemplificar la desigualdad en Brasil, en 2020 las mujeres continuaron ganando menos, incluso en cargos directivos: para ellas, la hora pagada fue de R\$ 32,35, mientras que los hombres recibieron R\$ 45,83 por hora trabajada, aun teniendo la misma educación. Así, las mujeres recibieron en promedio R\$ 3190 y los hombres R\$ 4913.

En el ordenamiento jurídico laboral brasileño, el principio de igualdad de remuneración se presenta como un mecanismo para proteger el trabajo de las mujeres. Orientada por disposiciones constitucionales, la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT), principal fuente del derecho laboral brasileño, en su artículo 461 buscó establecer parámetros para trabajadores con niveles iguales de productividad y perfección técnica de su paradigma o modelo. Con el cumplimiento de ciertos requisitos, se podía reclamar la igualdad de remuneración a través de los tribunales.

Sin embargo, el mencionado dispositivo fue debilitado por la dación de la Ley 13.467/2017, conocida como «Reforma Laboral», que impulsó varios cambios en la regulación de las relaciones laborales en el país. La Reforma condujo al dismantelamiento de los derechos laborales, la implementación de formas precarias de trabajo y el debilitamiento de los sindicatos, lo que —como consecuencia— se tradujo en daños a las minorías sociales, especialmente a las mujeres.

En *El segundo sexo*, Simone de Beauvoir<sup>3</sup> sostiene que basta una crisis política, económica y religiosa para que se cuestionen los derechos de las mujeres. Así, en medio de la realidad económica y social que vive Brasil en el contexto de la reforma, el mencionado artículo 461 sufrió modificaciones que afectaron a la paridad salarial. En este contexto, se endurecieron los requisitos para la paridad salarial, de manera que este instrumento para resolver las desigualdades salariales —especialmente por razón de género— perdió eficacia ante las exigencias de la nueva redacción de la ley.

En este escenario de cambios, es necesario analizar la redacción del artículo 461 antes y después de la Reforma Laboral. Veamos una tabla comparativa preparada para ilustrar los cambios realizados:

| Redacción original  | Redacción según la Ley 13.467/17  |
|---|---|
| <b>Artículo 461.-</b> Si la función es idéntica, todo trabajo de igual valor, prestado al mismo empleador, en la misma localidad, corresponderá a igual retribución, sin distinción de sexo, etnia, nacionalidad o edad.              | <b>Artículo 461.-</b> Si la función es idéntica, todo trabajo de igual valor, prestado al mismo empresario, en el mismo establecimiento mercantil, corresponderá a igual retribución, sin distinción de sexo, etnia, nacionalidad o edad.   |
| §1. A efectos del presente capítulo, se entenderá por trabajo de igual valor el que se realice con igual productividad y con la misma perfección técnica, entre personas cuya diferencia de tiempo de servicio no exceda de dos años. | §1. A los efectos de este capítulo, serán considerados trabajos de igual valor los realizados con igual productividad y con la misma perfección técnica, entre personas cuya diferencia de tiempo de servicio para el mismo empleador no exceda de cuatro años y la diferencia de tiempo en la función no exceda de dos años. |

3 Simone de Beauvoir, *O segundo sexo*. 2.ª edición. Río de Janeiro: Nova Fronteira, 1949.

| Redacción original  | Redacción según la Ley 13.467/17  |
|---|---|
| §2. Lo dispuesto en este artículo no regirá cuando el empleador tenga organizado el personal en un marco de carrera, en cuyo caso los ascensos deberán obedecer a los criterios de antigüedad y mérito. | §2. Lo dispuesto en este artículo no prevalecerá cuando el empleador tenga personal organizado en una junta de carrera o haya adoptado, mediante reglamento interno de la empresa o negociación colectiva, un plan de cargos y salarios, dispensándose cualquier forma de homologación o registro ante organismo público. |
| §3. En el caso del apartado anterior, los ascensos se realizarán alternativamente por méritos y antigüedad dentro de cada categoría profesional.  | §3. En el caso del §2 de este artículo, los ascensos podrán realizarse por mérito y antigüedad, o por uno solo de estos criterios, dentro de cada categoría profesional   |

Fuente: Cuadro elaborado previa consulta con el CLT.

Al analizar los cambios en el texto legal, es posible percibir las restricciones impuestas por el legislador. Las disposiciones sobre la ubicación geográfica, así como el aspecto temporal y la constitución de un marco de carrera, demuestran el debilitamiento del instituto y plantean interrogantes sobre los impactos en la vida de los trabajadores brasileños. Además de los cambios en la disposición legal, se debe destacar la ausencia de políticas públicas efectivas que busquen mitigar las desigualdades de género en el trabajo, lo que apunta a la necesidad de buscar alternativas que implementen el principio de igualdad salarial.

Según el entendimiento de Maurício Godinho Delgado:

Los cambios introducidos por la Ley de Reforma Laboral en esta importante disposición de la CLT (art. 461, *caput* y sus incisos), si se leen literalmente, se muestran como una grave restricción de los derechos de los trabajadores [...]. De esta

forma, la interpretación lógico-racional, sistemática y teleológica del nuevo texto del art. 461 de la CLT rechaza la lectura meramente gramatical y literalista de esta disposición legal, al punto de desvirtuar sustancialmente el importante instituto antidiscriminatorio de la paridad salarial.<sup>4</sup>

En el caso brasileño, las normas previstas en la CLT relativas a la protección del trabajo de la mujer no son efectivas en la forma necesaria para la realidad del país. Los convenios pronunciados por la OIT, así como las leyes internas, no se desprenden de una visión patriarcal arraigada en las relaciones sociales, lo que implica un intento de evitar la desigualdad de trato al combinar las funciones reproductivas y laborales de las mujeres.

Se entiende en camino la aplicación de normas protectoras a ambos géneros, en un escenario en el que se promueva la igualdad de derechos de los hombres con relación a las mujeres y que evite la desvalorización del trabajo femenino sometido a la continua explotación del capital. Aun así, es necesario combatir la premisa superficial de que la protección de la mujer debe estar justificada por la maternidad, fundamento sustentado en una cultura patriarcal que no considera la paternidad asociada al cuidado. Por lo tanto, es necesario reforzar que:

Además, como hipótesis, no parece que se trate de normas laborales insuficientes, pues en el ordenamiento jurídico existen numerosas normas para la protección del trabajo y del mercado laboral de las mujeres. Por tanto, nos parece que son, en

realidad, insuficientes, ya que confunden la protección de la infancia y la familia con la protección de la mujer y, por la desigualdad que crean en relación con los hombres, acaban convirtiéndose en un derecho del trabajo que no protege.<sup>5</sup>

El fracaso en el intento de proteger a la mujer en el mercado laboral brasileño se puede ver, por ejemplo, en las disposiciones sobre licencia de maternidad y licencia de paternidad. En su artículo 392, la CLT dispone que «la trabajadora embarazada tiene derecho a una licencia de maternidad de 120 (ciento veinte) días, sin perjuicio de su empleo y salario». Su principal justificación va más allá del aspecto legal, pues considera que la mujer necesita reposo por razones biológicas, además del pleno contacto con su hijo al inicio de su vida.

Sin embargo, al analizar el artículo 473, inciso III, de la CLT, que trata sobre la licencia de paternidad, se puede apreciar la diferencia de trato entre géneros en el país. Según dicho artículo, el padre puede tener cinco días de ausencia sin perjuicio del empleo y salario en caso de nacimiento del hijo. Entonces, la pregunta es: si el fundamento rector de la licencia por nacimiento de un hijo es la interacción con el hijo en su etapa inicial de vida, ¿por qué el padre debe participar de esa etapa solo por cinco días?

En este contexto, es notoria la responsabilidad femenina por el trabajo de cuidado, además de su propio trabajo

4 Maurício Godinho Delgado y Gabriela Neves Delgado, *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017*. Sao Paulo: LTr, 2017.

5 Maria Cecília Máximo Teodoro, *O direito do trabalho da mulher enquanto «teto de vidro» no mercado de trabalho brasileiro* (2017). <https://www.migalhas.com.br/depeso/258792/o-direito-do-trabalho-da-mulher-enquanto--teto-de-vidro--no-mercado-de-trabalho-brasileiro>.

reproductivo. El padre aparece en un rol secundario, dado que las construcciones sociales sustentan la idea de que el cuidado debe ser siempre una actividad femenina, a lo que se suman las actividades domésticas, las afectivas y su trabajo fuera del hogar. Todas estas actividades convergen en un solo camino: el agotamiento.

El *burnout* materno se caracteriza por ser un síndrome único y específico, resultante de la exposición prolongada al estrés de las madres; es decir, el agotamiento se produce como consecuencia de la sobrecarga física y emocional por el desempeño del rol de madre. Se define en cuatro dimensiones: agotamiento emocional, desapego emocional, saturación y contraste<sup>6</sup>.

Se percibe así una de las falencias de la legislación que apuntan al principal problema: el hecho de que se busca proteger el trabajo de la mujer, sin otorgar derechos —y obligaciones— equivalentes a los hombres, dejando un notorio desequilibrio que provoca la sobrecarga femenina en un mundo cada vez más emergente y globalizado.

Al tejer un patrón de comparación entre Perú y Brasil, podemos ver tímidos avances que contempla la ley peruana. Las disposiciones legales brasileñas sobre la materia no tratan puntos específicos con respecto a la igualdad, y, como se mencionó anteriormente, el país posee el artículo 461 de la CLT para abordar temas de igualdad de género, además de incorporar

a su ordenamiento jurídico el Convenio 100 de la OIT.

En el caso brasileño, un aspecto evolutivo del tema se evidencia mediante la aprobación del PLC 130/2011, ley complementaria que modificó la CLT, en los términos de que considerar el sexo como un factor variable para efectos de la remuneración, u otros aspectos relacionados con el ejercicio profesional, dará lugar a una multa a favor del trabajador equivalente al quintuple de la diferencia verificada durante el contrato de trabajo.

Sin embargo, cabe señalar que ambos países forman parte de un escenario pospandemia y de intensa conflictividad política en el continente latinoamericano, que sigue siendo la región más desigual del mundo:

Esta condición de colonias de explotación de los países latinoamericanos desencadenó la formación de economías subdesarrolladas que, en el siglo XX, se caracterizaron por una industrialización tardía en algunos países y por una economía agraria-exportadora en otros. En consecuencia, esta situación incidió en la conformación del mercado laboral y las relaciones laborales en los países latinoamericanos en detrimento del reconocimiento de los derechos humanos de los trabajadores.<sup>7</sup>

Tanto el sistema legislativo brasileño como el peruano, aunque se destacan sus diferencias económicas y sociales, tienen varias similitudes, especialmente en cuanto

6 S. Hubert *et al.*, «Parental burnout: when exhausted mothers open up», en *Frontiers in Psychology* (2018). <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.01021/full>.

7 J. C. Martins y J. M. Pires, «O trabalho humano na América Latina: evolução histórica e condições atuais», en *Brazilian Journal of Latin American Studies* 14, 27 (2015): 11-25. <https://doi.org/10.11606/issn.1676-6288.prolam.2015.110375>.

a la forma de abordar el tema: se reconoce que la desigualdad realmente existe e impacta en la vida de las mujeres; sin embargo, la aplicación concreta de la norma encuentra barreras en los vacíos abiertos por un sistema que aún se rige por una perspectiva patriarcal.

Así, es necesario señalar el proceso de instalación de la maternidad como un rol determinado para la mujer, lo que consecuentemente implicó la construcción social de que la paternidad podía ser una opción, perspectiva que se refleja en la redacción de las disposiciones legales que tratan el tema. El papel de la maternidad está profundamente relacionado con la desigualdad salarial que sufren las mujeres, por lo que entender el tema a la luz del decolonialismo es de enorme importancia.

#### **4. Consideraciones finales**

La evolución histórica del trabajo en los países latinoamericanos permite inferir que la precariedad y la desigualdad son sus aspectos centrales. En este contexto, las mujeres, que globalmente ya sufren las más diversas discriminaciones, se encuentran en situación de vulnerabilidad en relación con la vigencia efectiva de sus derechos, especialmente en el ámbito laboral.

Delimitando el campo de análisis a Brasil y Perú, podemos ver las similitudes en el contexto económico-productivo de los países y el esfuerzo legislativo por promover la igualdad de género en el aspecto salarial. A pesar de los avances que acompañan las luchas por los derechos de las mujeres en la modernidad, los obstáculos se encuentran principalmente en la ausen-

cia de una combinación entre la ley y las políticas públicas para lograr efectivamente la igualdad salarial.

Lo que se destaca principalmente en el análisis planteado en este artículo es la necesidad de reconocer la desigualdad salarial desde una perspectiva decolonial. Reconocer la formación de la sociedad latinoamericana es sobre todo comprender cómo su construcción se plasmó en la explotación del trabajo y en las diversas discriminaciones contra las mujeres afrodescendientes, indígenas y racializadas. En este sentido, las actividades laborales de las mujeres deben entenderse desde su contexto sociohistórico y, sobre todo, analizarse desde todas sus especificidades. Las leyes de ambos países utilizan conceptos demasiado genéricos en medio de la enorme heterogeneidad de las vidas y experiencias de las mujeres latinoamericanas, lo que puede dificultar el logro de la plena igualdad salarial.

La adopción de una perspectiva decolonial en el análisis es de inmensa importancia, considerando que el proceso civilizatorio instituido por la colonización busca mantener a las mujeres solo en las funciones reproductivas y de cuidado en la sociedad. Al analizar la paridad salarial desde esta perspectiva, por lo tanto, se puede advertir con claridad que la discusión debe agregar disposiciones legales a las políticas que protegen efectivamente a las mujeres, dado que la igualdad meramente simbólica no produce efectos concretos en la vida de las mujeres brasileñas y peruanas, que forman parte de un contexto estructural de opresión que no puede resolverse meramente a través de instrumentos normativos.

## 5. Bibliografía

- Beauvoir, Simone de. *O segundo sexo*. 2.<sup>a</sup> edición. Río de Janeiro: Nova Fronteira, 1949.
- Delgado, Maurício Godinho y Gabriela Neves Delgado. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017*. Sao Paulo: LTr, 2017.
- Hall, Stuart. *A identidade cultural na pós-modernidade*. 7.<sup>a</sup> edición. Río de Janeiro: DP & A, 2003.
- Hubert, S. y I. Aujoulat. «Parental burn-out: when exhausted mothers open up». En *Frontiers in Psychology*. (Bélgica, 2018). <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.01021/full>.
- Instituto Peruano de Economía. Brecha salarial se incrementó fuertemente y se cerraría dentro de 50 años. <https://www.ipe.org.pe/portal/brecha-salarial-se-incremento-fuertemente-y-se-cerraria-dentro-de-50-anos/>.
- Martins, J. C. y J. M. Pires. «O trabalho humano na América Latina: evolução histórica e condições atuais». *Brazilian Journal of Latin American Studies* 14, 27 (2015): 11-25. <https://doi.org/10.11606/issn.1676-6288.prolam.2015.110375>.
- Organización Internacional de Trabajo. *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. En el camino hacia la igualdad salarial*. Lima: OIT, 2019.
- Quijano, Aníbal. «Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina». En Lander, Edgardo (org.), *La colonialidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales*. Buenos Aires: Clacso/Unesco, 2000.
- Maria Cecília Máximo Teodoro. *O direito do trabalho da mulher enquanto «teto de vidro» no mercado de trabalho brasileiro*. (2017). <https://www.migalhas.com.br/depeso/258792/o-direito-do-trabalho-da-mulher-enquanto--teto-de-vidro--no-mercado-de-trabalho-brasileiro>.
- Travassos Rodriguez, Fernanda y Tereziinha Feres Carneiro. «Maternidade tardia e ambivalência: algumas reflexões». Río de Janeiro, 2013. Vol. 45, n.º 1, pp. 111-121. *Tempo Psicanalítico* 45, 1 (2013): 111-121. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/tpsi/v45n1/v45n1a08.pdf>.