

Reglamento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres

El día de hoy, 8 de marzo de 2018, se ha publicado el Decreto Supremo N° 2-2018-TR, Reglamento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, (en adelante, “el Reglamento”), el cual será de aplicación a todos los trabajadores y empleadores del sector público y privado. Entre las principales disposiciones, se encuentran las siguientes:

• Cuadros de categorías y funciones

Los empleadores deben evaluar y agrupar los puestos de trabajo en cuadros de categorías y funciones aplicando criterios objetivos, en base a las tareas que entrañan, a las aptitudes necesarias para realizarlas y al perfil del puesto. Los cuadros de categorías y funciones deben contener, como mínimo, lo siguiente:

- a) Puestos de trabajo incluidos en la categoría.
- b) Descripción general de las características de los puestos de trabajo que justifican su agrupación en una categoría.
- c) La ordenación y/o jerarquización de las categorías en base a su valoración y a la necesidad de la actividad económica.

Por excepción, los trabajadores pertenecientes a una misma categoría podrán percibir remuneraciones diferentes, cuando dichas diferencias se encuentren justificadas en criterios objetivos tales como la antigüedad, el desempeño, la negociación colectiva, la escasez de oferta de mano de obra calificada para un puesto determinado, el costo de vida u otros de similar naturaleza.

Existe escasez de oferta de mano de obra calificada cuando objetivamente se demuestre que las calificaciones requeridas por un puesto de trabajo son escasas en el mercado.

Equipo Laboral

Germán Lora

Cristina Oviedo

Brian Avalos

Paola Felipa

Martin Ruggiero

Dante Botton

Elias Munayco

Shirley Quino

Mauricio Almonte

Mauricio Olivera

Diego Palacios

Frank Farro

Sandra La Rosa

Los empleadores que ya cuenten con cuadros de categorías y funciones deberán verificar, hasta el 31 de diciembre de 2018, que los criterios contenidos en los mismos sean acordes a las disposiciones establecidas.

- **Carga de la prueba**

En caso se alegue discriminación en las remuneraciones, el empleador debe acreditar que los puestos de trabajo implicados no son iguales y/o no tienen el mismo valor. Cuando se alegue que los puestos de trabajo no son iguales se pueden considerar los perfiles de los trabajadores implicados.

Las remuneraciones y beneficios de cualquier otra índole que se soliciten y fijen mediante negociación colectiva deberán respetar los criterios establecidos en el Reglamento y no podrán incurrir en prácticas de discriminación, sean estas directas o indirectas.

- **Situaciones excepcionales**

El empleador tiene la potestad de mantener, de ser el caso, la remuneración de un trabajador en un particular nivel o estatus cuando se produzca una modificación de la estructura salarial u organizacional, reclasificación, degradación o ajuste razonable aunque el valor asignado al puesto de trabajo o categoría haya decrecido o el nuevo puesto de trabajo corresponda a una categoría de inferior nivel remunerativo.

- **Bandas salariales**

Los empleadores pueden optar por establecer sus políticas remunerativas incluyendo bandas salariales, de acuerdo a los criterios que consideren pertinentes para la consecución de sus fines.

- **No renovación de contratos**

No se considera una práctica contraria a la prohibición contenida en el artículo 6° de la Ley la no renovación del contrato de trabajo sujeto a modalidad o a plazo fijo en los casos en los cuales desaparezca la causa que justificó la contratación temporal.

- **Prohibición de realizar prueba de embarazo**

Se ha incorporado el artículo 4-A al Reglamento de la Ley N° 26772, el cual precisa que los empleadores no pueden solicitar a las candidatas a un puesto de trabajo la realización de una prueba de embarazo.

Si el puesto de trabajo involucra un riesgo para la salud de las mujeres gestantes o el feto, el empleador deberá poner en conocimiento de las candidatas dichos riesgos a efectos que las mismas determinen si estiman pertinente efectuarse una prueba de embarazo.

El costo de dicha prueba deberá ser asumido el potencial empleador. En caso la prueba resulte positiva, esto no podrá afectar el resultado del proceso de selección.

- **Comunicación de política remunerativa a trabajadores**

Se han incorporado el artículo 10 al Reglamento de la Ley N° 26772, el cual precisa que los empleadores deben cumplir con informar a sus trabajadores sobre la política salarial o remunerativa implementada, así como los criterios de las evaluaciones de desempeño que tengan impacto en sus remuneraciones. Para ello, pueden conducir reuniones informativas individuales o colectivas o enviar comunicaciones escritas con los detalles de la política.

Esta información debe proporcionarse al momento del ingreso del trabajador, cuando se produzca una modificación de la categoría ocupacional a la que pertenece el trabajador y cuando se efectúe una modificación de la política remunerativa.

No es obligatorio que se informe los montos que forman parte de la estructura salarial.

- **Inicio de fiscalizaciones**

Las obligaciones establecidas en la Ley y en el Reglamento serán objeto de fiscalización desde el 01 de enero del año 2019. Durante el año 2018, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL y las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo realizarán acciones de orientación dirigidas a garantizar su adecuada implementación.

- **Nuevas infracciones laborales**

Se ha modificado el artículo 25 del Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, incorporándose las siguientes infracciones muy graves en materia de relaciones laborales:

- No contar con un cuadro de categorías y funciones o con una política salarial de conformidad con los términos establecidos en la Ley N° 30709 y su Reglamento.
- No haber cumplido con informar a los trabajadores acerca de la política salarial de la empresa conforme a lo previsto por la Ley N° 26772 y su reglamento.