

28 de marzo, 2018

Se aprueba Reglamento de la Ley No. 30709 que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres

Luego de que el 27 de diciembre de 2017 se publicara la Ley No. 30709, que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, el 08 de marzo de 2018 mediante Decreto Supremo No. 002-2018-TR, se aprobó el Reglamento de la ley citada brindando un mayor alcance de su aplicación a los trabajadores y empleadores del régimen laboral del sector privado.

De las principales obligaciones que se ha establecido en la Ley No. 30709 se tiene la implementación de los cuadros de categorías y funciones sin discriminación, información al personal, capacitación laboral con igualdad entre mujeres y hombres, condiciones de trabajo, tiempo de servicios, prevención, estabilidad para mujeres gestantes y fiscalización.

Nociones a tomar en cuenta:

Discriminación



Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier otra índole, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Discriminación remunerativa



Situación que se produce cuando se establecen diferencias salariales o remunerativas basadas en el sexo de la persona y sin criterios objetivos. La discriminación remunerativa puede ser directa o indirecta.

Discriminación indirecta



Situación que se produce cuando las normas o prácticas establecen una medida aparentemente neutra, pero que en su aplicación afecta, de manera desproporcionada, a los miembros de un grupo o colectivo protegido, generando un impacto adverso.

Discriminación
directa



Situación que se produce cuando la normativa o la práctica excluyen o dan preferencia a una persona o a un grupo de personas sobre la base de un motivo prohibido.

Del Reglamento resaltamos las siguientes obligaciones:

Obligaciones del empleador

1. Evaluar y agrupar los puestos de trabajo en cuadros de categorías y funciones aplicando criterios objetivos al perfil del puesto.
2. Implementar cuadros de categorías y funciones dispuesta por la Ley y el presente Reglamento los que no pueden implicar la rebaja de remuneración.
3. Establecer sus políticas remunerativas, fijar los requisitos para la percepción de la remuneración o beneficios de cualquier otra índole y determinar sus montos, sin incurrir en discriminación por motivo de sexo.
4. Implementar medidas para garantizar un clima laboral basado en el respeto y la no discriminación, así como la compatibilidad o conciliación de la vida personal, familiar y laboral
5. El empleador debe cumplir con informar a sus trabajadores sobre la política salarial o remunerativa implementada y de 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 aplicable.
6. Garantizar que los criterios elegidos para la determinación de los esquemas de remuneración variable implementados no generen situaciones de discriminación directa o indirecta por motivo de sexo.

<p>Contenido mínimo de los cuadros de categorías y funciones</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Puestos de trabajo incluidos en la categoría; 2. Descripción general de las características de los puestos de trabajo que justifican su agrupación en una categoría; y 3. La ordenación y/o jerarquización de las categorías en base a su valoración y a la necesidad de la actividad económica.
<p>Prohibición de discriminación en la determinación de las remuneraciones</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Discriminación directa o indirecta en las remuneraciones por motivo de sexo. 2. Establecer remuneraciones y beneficios por negociación colectiva que discrimine por motivo de sexo. 3. No se consideran diferencias objetivas y razonables aquellas vinculadas directa o indirectamente con el embarazo, la maternidad, la paternidad, la lactancia, las responsabilidades familiares o ser víctima de violencia.
<p>Justificación de diferencias salariales</p>	<p>Por excepción, los trabajadores pertenecientes a una misma categoría pueden percibir remuneraciones diferentes, cuando dichas diferencias se encuentren justificadas en criterios objetivos tales como:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) La antigüedad b) El desempeño, c) La negociación colectiva, d) La escasez de oferta de mano de obra calificada para un puesto determinado, e) El costo de vida f) La experiencia laboral, g) El perfil académico o educativo, h) El lugar de trabajo.
<p>Prohibición de discriminación en las ofertas de empleo</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. No se consideran prácticas discriminatorias por estar sustentadas en una justificación objetiva y razonable, aquellas basadas en las calificaciones exigidas para el desempeño del empleo o medio de formación ofertado. 2. No se consideran discriminatorias las ofertas de empleo que tienen como propósito promover una composición más equitativa de mujeres y varones dentro de un sector ocupacional específico.

<p>Prohibición de discriminación en las ofertas de empleo</p>	<p>3. No puede solicitar a las candidatas a un puesto de trabajo la realización de una prueba de embarazo. Sin embargo, en aquellos casos en que el puesto de trabajo involucre un riesgo para la salud de las mujeres gestantes o el feto, el potencial empleador debe poner en conocimiento de las candidatas dichos riesgos a efectos que las mismas determinen si estiman pertinente efectuarse una prueba de embarazo.</p>
<p>Infracciones muy graves</p>	<p>1. No contar con un cuadro de categorías y funciones o con una política salarial de acuerdo a la Ley y el Reglamento.</p> <p>2. No haber cumplido con informar a los trabajadores acerca de la política salarial de la empresa.</p>
<p>Fecha Límite</p>	<p>1. El empleador deberá adaptar el cuadro de categorías y funciones de acuerdo a la normativa, y de NO contar con este esquema deberá implementarlo hasta el 31 de diciembre de 2018.</p> <p>2. El Ministerio de Trabajo expide pautas referenciales para que el empleador defina el cuadro de categorías y funciones dentro de los 60 días calendario siguientes a la publicación del presente Reglamento.</p> <p>3. SUNAFIL expide directivas para la fiscalización de las obligaciones expuestas por esta norma dentro de los 90 días calendarios siguientes a la publicación de este Reglamento.</p> <p>4. Son objeto de fiscalización las obligaciones establecidas en la ley y el presente Reglamento a partir del 01 de enero del 2019.</p>