

The background of the entire page is a close-up photograph of peacock feathers. The top half shows the vibrant, multi-colored 'eyes' of the feathers in shades of blue, green, and brown. The bottom half of the page is a solid, dark blue color, which serves as a background for the text. The overall aesthetic is professional and visually appealing.

大成 DENTONS

Igualdad Salarial

Informativo Laboral N° 9

Abril 2022



Índice

01

Introducción

02

Obligaciones Generales

03

Cuadro de Categorías y Funciones

04

¿Cómo elaborar una Política Salarial?

05

Posibles infracciones

Introducción

De acuerdo con información del Ministerio de Trabajo, a nivel nacional las mujeres perciben en promedio un 29% menos que los hombres que ocupan el mismo cargo. La diferencia es aún más grande en el área rural, donde las mujeres ganan en promedio 42% menos que los hombres.

Ante ello, la Ley N° 30709, que entró en vigencia en diciembre de 2017, tiene como finalidad establecer las disposiciones y lineamientos para eliminar, principalmente, la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, mediante la identificación objetiva de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la garantizar el principio de igual remuneración por igual trabajo.

El presente informativo tiene como finalidad desarrollar las principales obligaciones a cargo de los empleadores en materia de igualdad salarial, así como las sanciones a las que se exponen en caso de incumplimiento.

02. Obligaciones generales en materia de igualdades salariales

Los empleadores se encuentran obligados a:

- Elaborar cuadros de categorías y funciones en base a criterios objetivos.
- Informar a los trabajadores sobre la política salarial del centro de trabajo.
- Fijar las remuneraciones de sus trabajadores sin discriminación, en base a criterios objetivos.
- Garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en sus planes de formación profesional y de desarrollo de capacidades laborales.
- Garantizar un trato digno, un clima laboral con base en el respeto y la no discriminación, la compatibilidad de vida personal, familiar y laboral.

03. Cuadro de Categorías y Funciones

La obligación de contar con cuadros de categorías y funciones supone que la empresa uniformice los criterios de evaluación de todos los puestos de trabajo, agrupándolos mediante criterios objetivos, sustentándose en las tareas y aptitudes de cada uno. Para ello, el empleador puede hacer uso de cualquier metodología que resulte objetiva y no genere discriminación por motivo de sexo.

Los cuadros de categorías y funciones deben contener: a) los puestos de trabajo en cada categoría; b) descripción de los puestos de trabajo; y, c) la ordenación y/o jerarquización de las categorías. Proponemos el siguiente esquema a manera de ejemplo.

| Nivel | Ocupacional | Puesto | Género | Descripción | Valor del puesto |
|-------|--------------------|-----------------|--------|-------------|------------------|
| 4 | Cargos Directivos | Gerente General | | | 1000 |
| | | Sub - Gerente | | | 850 |
| | Jefaturas | Jefe | | | 700 |
| 3 | Encargados | Encargado | | | 600 |
| | | Monitor | | | 550 |
| 2 | Mandos Medios | Coordinador | | | 370 |
| | | Tecnico | | | 300 |
| 1 | Puestos Operativos | Asistente | | | 150 |
| | | Operario | | | 100 |

Las **Políticas Remunerativas o Salariales** fijan los requisitos para la cuantificación de la remuneración; y cualquier otro beneficio. Además, fijan la metodología para otorgar un valor a cada puesto de trabajo.

04. ¿Cómo elaborar una Política Salarial?

Si bien el empleador puede hacer uso de cualquier metodología para la elaboración de la Política Salarial, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ha establecido las siguientes pautas referenciales en la Resolución Ministerial N° 145-2019-TR:

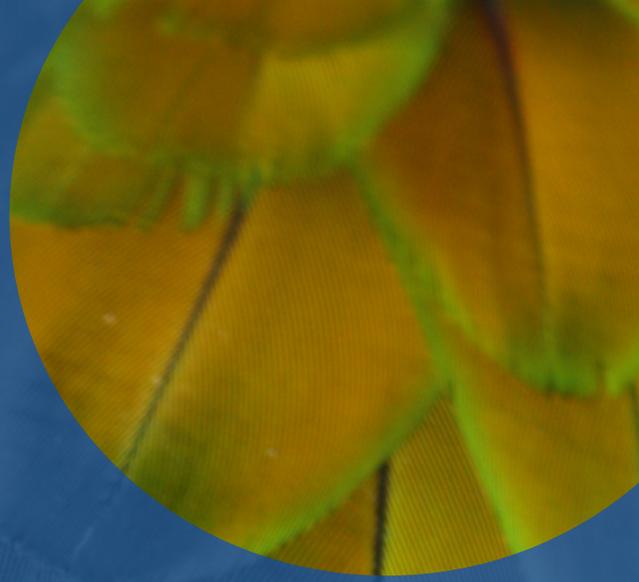
- Identificación de cada puesto de trabajo: Identificar cada puesto de trabajo en una base de datos.
- Valorización de los puestos de trabajo: Se debe asignar un puntaje o “valor” a cada puesto, mediante la selección de aquellos factores y sub factores que resulten importantes para la empresa al momento de valorar un puesto. Los sub factores deben ser divididos, a su vez, en niveles, otorgándole un puntaje a cada nivel.

El siguiente cuadro muestra un ejemplo de valorización de puestos. La elección de sub factores y niveles dependerá de la realidad operativa de cada empresa.

| Factores | Posición | % | Sub Factores | Posición | Puntos | Nivel | Puntos | Descripción |
|-------------------------------|----------|-----|---|----------|--------|-------|--------|--------------------------------|
| Calificaciones ó Competencias | 1 | 50% | Formación | 1 | 150 | 1 | 50 | Primaria o secundaria completa |
| | | | | | | 2 | 100 | Instituto tecnico |
| | | | | | | 3 | 150 | Universidad completa |
| | | | Experiencia | | | | | |
| Responsabilidad | 2 | 35% | Responsabilidades (gerenciales) de recursos humanos | | | | | |
| | | | Manejo de información sensible | | | | | |
| | | | Responsabilidades con recursos materiales | | | | | |
| Esfuerzo | 3 | 8% | Esfuerzo físico | | | | | |
| | | | Esfuerzo mental | | | | | |
| Condiciones | 4 | 7% | ... | | | | | |

Una vez determinados los sub factores y los niveles, así como el puntaje asignado a cada uno, la empresa debe determinar en qué nivel de cada sub factor se encuentra cada uno de los puestos de trabajo.

- Comparar los puestos y calcular las brechas existentes: Asignado el valor a cada puesto, se deben comparar los mismos para determinar si existen brechas entre estos. Puntualmente, debe valorarse si existen puestos de igual valor con remuneraciones distintas, y, de existir, se tendrán que determinar criterios objetivos que lo justifiquen. En caso de no encontrar criterios objetivos que justifiquen las diferencias, estaremos frente a un supuesto de discriminación.
- Implementar medidas para eliminar la brecha salarial: Advertidas las brechas, se proponen las medidas que permitirán corregirlas y que las diferencias en las remuneraciones de los trabajadores respondan a criterios objetivos.



05. Posibles infracciones

Desde el 1 de enero de 2019, la SUNAFIL se encuentra facultada para fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones detalladas en el presente informativo. Se establecen como infracciones muy graves en materia de relaciones laborales, las siguientes:

No contar con un cuadro de categorías y funciones o con una política salarial.

No haber cumplido con informar a los trabajadores acerca de la política salarial de la empresa.

La discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la retribución, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, o de cualquiera otra índole.

Como consecuencia de ello, una empresa podría ser sancionada con una multa de 2.63 UIT (S/ 12,098.00) a 52.53 UIT (S/ 241,638.00), dependiendo del número de trabajador afectados.

Además de lo anterior, se establece que se considerará como acto de hostilidad equiparable al despido, la reducción de la categoría y de la remuneración, así como el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador. Por lo tanto, una vez establecida la Política Salarial el empleador debe respetar la misma al momento de fijar la remuneración de un trabajador.



Contactos clave



Pamela Duffy

Socia, Lima
D +51 1 208 4200 Ext 124
pamela.duffy@dentons.com



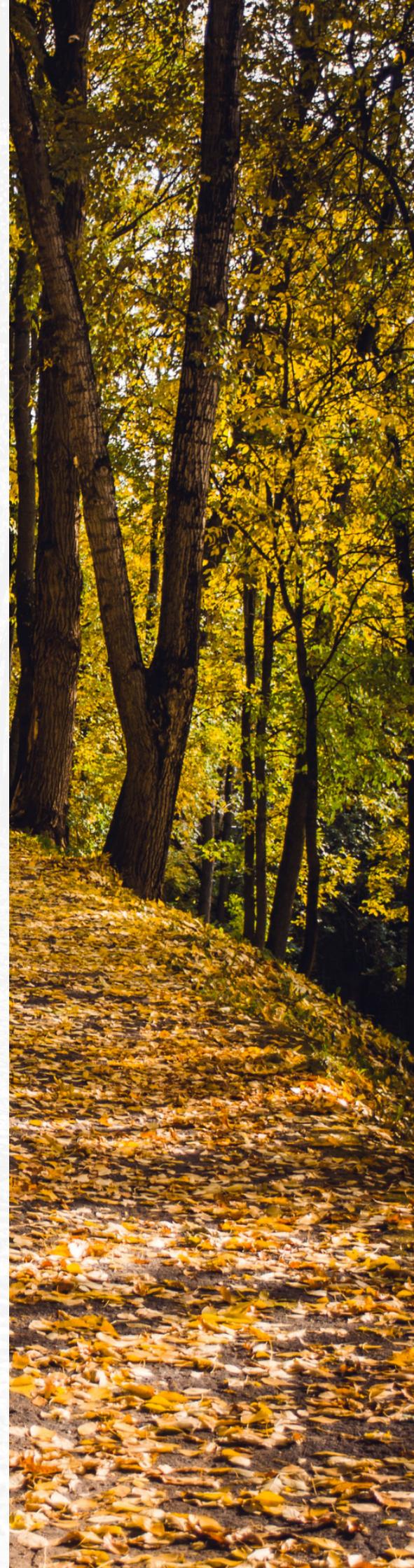
Jaime Zegarra

Asociado Senior, Lima
D +51 1 208 4200 Ext 124
jaime.zegarra@dentons.com



Lucia Varillas

Asociada, Lima
D +51 1 208 4200 Ext 124
lucia.varillas@dentons.com



ACERCA DE DENTONS

Dentons es la firma global más grande del mundo, que pone en contacto el talento del máximo nivel con los retos y oportunidades a nivel mundial, cuenta con 20,000 profesionales, incluyendo 12,000 abogados, en más de 200 ubicaciones en más de 80 países. El enfoque policéntrico y orientado a los objetivos de Dentons, su compromiso con la inclusión y la diversidad y su galardonado servicio al cliente desafían el status para promover los intereses de los clientes.

[dentons.com](https://www.dentons.com)