

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

Como recordarán, el día miércoles 27 de diciembre se publicó la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres (en adelante, la Ley), mediante la cual se establecieron –entre otras- las siguientes obligaciones: (i) los empleadores deberán implementar “Cuadros de Categoría y Funciones”; e, (ii) informar a todos los trabajadores sobre la política salarial del centro de trabajo.

Pues bien, mediante Decreto Supremo N° 002-2018-TR, publicado el día de hoy, se aprobó el Reglamento de la mencionada Ley; entre cuyas principales disposiciones consideramos pertinente destacar las siguientes:

Tema	Disposiciones
Definiciones	<u>Discriminación remunerativa</u> : situación que se produce cuando se establecen diferenciales salariales o remunerativas basadas en el sexo de la persona y sin criterios objetivos. La discriminación puede ser directa o indirecta.
	<u>Discriminación directa</u> : 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 (por ejemplo, el sexo).
	<u>Discriminación indirecta</u> : situación que se produce cuando las normas o prácticas establecen una medida aparentemente neutra , pero que en su aplicación afecta de manera desproporcionada a un grupo o colectivo protegido (por ejemplo, las mujeres).
	<u>Cuadro de Categoría y Funciones (CCF)</u> : mecanismo mediante el cual el empleador evalúo y organiza los puestos de trabajo de acuerdo a criterios objetivos y a la necesidad de su actividad económica.
Implementación del CCF	El empleador se encuentra en la obligación de evaluar y agrupar los puestos de trabajo en un CCF aplicando criterios objetivos .
Contenido mínimo del CCF	<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. 3. La ordenación y/o jerarquización de las categorías en base a su valoración y a la necesidad de la actividad económica.
Denuncia por discriminación salarial	En caso se alegue discriminación directa o indirecta en las remuneraciones por motivo de sexo, el empleador debe acreditar que los puestos de trabajo implicados no son iguales y/o no tienen el mismo valor .

<p>Justificación de las diferencias salariales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Criterios objetivos: antigüedad, desempeño, negociación colectiva, experiencia laboral, perfil académico o educativo, entre otros. - 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. - Diferencias en los ingresos totales generadas por la prestación de servicios bajo una jornada reducida, atípica o a tiempo parcial.
<p>Criterios bajo los cuales no es posible justificar una diferenciación</p>	<p>Aquellos vinculados directa o indirectamente con el embarazo, las licencias por maternidad y/o paternidad, la lactancia, las responsabilidades familiares o ser víctima de violencia familiar.</p> <p>El empleador deberá adoptar las medidas necesarias para evitar que los periodos de incapacidad tengan un impacto adverso en la asignación de incrementos salariales y/o beneficios de cualquier otra índole.</p>
<p>Licencia por paternidad</p>	<p>El padre trabajador tiene derecho a que el periodo de descanso vacacional por récord ya cumplido y aún pendiente de goce se inicie a partir del día siguiente de vencida la licencia por paternidad.</p>
<p>Fiscalización</p>	<p>Las obligaciones establecidas por la Ley N° 30709 y su Reglamento serán objeto de fiscalización a partir del 1 de enero de 2019.</p> <p>Para el caso de las empresas sujetas al régimen MYPE (Micro y Pequeña Empresa), la fiscalización iniciará a partir del año siguiente al cual el MTPE emita las pautas referenciales que podrán ser utilizadas para definir los CCF.</p>
<p>Sanciones</p>	<p>Se modificó el Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, incluyéndose las siguientes infracciones: (i) no contar con un cuadro de categorías y funciones o con una política salarial; y, (ii) no haber cumplido con informar a los trabajadores acerca de la política salarial de la empresa.</p> <p>Ambas infracciones han sido calificadas como "muy graves" en materia de relaciones laborales y podrían suponer la imposición de multas que oscilarían entre S/ 9,337.00 y S/ 186,750.00.</p>

De otro lado, se modificó también el Decreto Supremo N° 002-98-TR, Reglamento de la "Ley sobre N° 26772, sobre prohibición de discriminación en las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa", en los siguientes términos:

- a. 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.

- b. El potencial empleador no puede solicitar a las candidatas a un puesto de trabajo la realización de una prueba de embarazo.
- c. La información sobre las políticas salariales –y todas sus implicancias- deberá proporcionarse al momento de ingreso del trabajador, cuando se produzca una modificación de la categoría ocupacionales y cuando se efectúe una modificación del esquema de remuneración que le aplique.
- d. **No constituye requisito indispensable que la política remunerativa a ser comunicada a los trabajadores contenga los montos que forman parte de la estructura salarial.**

Finalmente, se ha precisado que no se considerará una práctica contraria a la prohibición de no renovar contratos temporales por motivos vinculados con el embarazo o la lactancia ***cuando desaparezca la causa en la que se justificó la contratación temporal.***