

Alerta Laboral - Marzo 2018

Hoy se ha publicado el Decreto Supremo No. 002-2018-TR, Reglamento de la Ley No. 30709, que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres. Esta nueva regulación constituye un cambio trascendental en el sistema laboral peruano. Esta norma aplica a todos los empleadores del sector privado, con independencia del tamaño de la empresa.

Destacamos las principales novedades:

■ TEMA

■ EXPLICACIÓN

Cuadros de categorías y funciones	Se debe evaluar y agrupar los puestos de trabajo en cuadros de categorías y funciones aplicando criterios objetivos, en base a las tareas que entrañan, las aptitudes necesarias para realizarlas y el perfil del puesto. Se puede utilizar cualquier metodología, siempre que no genere discriminación por sexo (directa o indirecta). Su implementación no puede implicar la rebaja de remuneraciones.
Contenido mínimo de los cuadros	<ul style="list-style-type: none">· Puestos de trabajo incluidos en la categoría.· Descripción general de las características de los puestos de trabajo que justifican su agrupación en una categoría.· Ordenación y/o jerarquización de las categorías en base a su valoración y a la necesidad de la actividad económica.
Determinación de remuneraciones y beneficios	Es facultad del empleador establecer sus políticas compensatorias (incluyendo esquemas variables y bandas salariales), sin incurrir en discriminación por sexo. De alegarse ésta, el empleador debe demostrar que los puestos no son iguales y/o no tienen el mismo valor. La negociación colectiva también debe respetar el principio de no discriminación.
Diferencias salariales	Se admiten dentro de una misma categoría, siempre que se basen en criterios objetivos, tales como antigüedad, desempeño, negociación colectiva, escasez de oferta laboral, costo de vida, experiencia, educación, lugar de trabajo, entre otros. También se admiten situaciones de excepción, en caso de reestructuración salarial u organizacional, ajustes razonables, etc.
Política salarial	Se debe informar a los trabajadores la política salarial, así como los criterios de las evaluaciones de desempeño o de otro tipo que tengan impacto en las remuneraciones. Puede ser mediante reuniones (individuales o colectivas) o por escrito. Se informa al momento de ingreso del trabajador o cuando se produzcan modificaciones (de categoría o de esquema de remuneración). No es obligatorio incluir los montos que forman parte de la estructura salarial.
No renovación del contrato de trabajo a plazo fijo de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia	Se permite la no renovación cuando la causa que justificó la contratación temporal desaparece.
Clima laboral	Se debe implementar medidas para garantizar un clima laboral basado en el respeto y la no discriminación, así como la compatibilidad de la vida personal y laboral. Como referencia, se puede usar la Guía de Buenas Prácticas aprobada por el Ministerio de Trabajo. (http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2013-09-11_159-2013-TR_3061.pdf)
Licencia de paternidad y vacaciones	Los padres trabajadores tienen derecho a gozar de sus vacaciones luego de la licencia de paternidad, tal como sucede con el período de maternidad.
Acceso al empleo y promoción	<ul style="list-style-type: none">· Se prohíbe solicitar pruebas de embarazo a las postulantes. Si el puesto involucra un riesgo, ello debe ser informado, debiendo el empleador asumir el costo de las pruebas de las candidatas que decidan someterse a la prueba. Si la candidata es seleccionada y la prueba es positiva, ello no debe afectar el resultado del proceso de selección.· El ascenso de los trabajadores es una facultad inherente al empleador, que se ejerce en función de criterios objetivos y razonables.

Se establece como infracciones muy graves no contar con un cuadro de categorías y funciones o con una política salarial, así como no haber cumplido con informar a los trabajadores acerca de la política. El empleador que ya cuente con el cuadro de categorías y funciones deberá verificar que los criterios contenidos en el mismo sean acordes con la Ley No. 30709 y su Reglamento. La fiscalización de estas obligaciones regirá a partir del 1 de enero del 2019. SUNAFIL expedirá las directivas y protocolos necesarios para dichos efectos.