



APRUEBAN REGLAMENTO DE LA LEY QUE PROHÍBE DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

El día 8 de marzo de 2018 se publicó en el diario oficial “El Peruano” el Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. Dentro de sus principales disposiciones tenemos las siguientes:

Obligación de categorizar los puestos de trabajo	<p>El empleador debe evaluar y clasificar los puestos de trabajo en categorías y funciones aplicando criterios objetivos. Se deben aplicar criterios objetivos tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tareas a desempeñar. ✓ Aptitudes necesarias para realizarlas. ✓ Perfil del puesto. <p><u>La categorización no debe implicar discriminación directa o indirecta por motivo de sexo.</u></p>
Contenido mínimo de los cuadros de categorías	<p>Los cuadros de categorías deben contemplar como mínimo lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Puestos de trabajo incluidos en la categoría. ✓ Descripción general de las características de los puestos de trabajo. ✓ La ordenación y/o jerarquización de las categorías con base en su valoración y a la necesidad de la actividad económica.
Esquemas de remuneración variables y bandas salariales	<p>El empleador que utilice estos esquemas debe asegurarse que las condiciones establecidas para este tipo de remuneraciones son objetivas y se sustentan en la necesidad de su actividad económica.</p> <p>El empleador puede establecer en sus políticas remunerativas bandas salariales.</p>
Criterios prohibidos de diferenciación en las remuneraciones	<p><u>No se consideran diferencias objetivas y razonables</u> aquellas vinculadas con el <u>embarazo, la maternidad, la paternidad, la lactancia, las responsabilidades familiares o ser víctima de violencia.</u></p>
Justificación de diferencias salariales	<p>Los trabajadores de una misma categoría, por excepción, pueden percibir remuneraciones diferentes con base en los siguientes criterios: antigüedad, desempeño, negociación colectiva, escasez de mano de obra calificada, costo de vida, experiencia laboral, perfil académico, desempeño, lugar de trabajo, entre otros.</p>
No renovación de contratos sujetos a modalidad	<p>No se considera un acto discriminatorio la no renovación del contrato de trabajo sujeto a modalidad o plazo fijo en los casos en los cuales desaparezca la causa que justificó la contratación temporal.</p>

AREA LABORAL – CPB ABOGADOS

Mario Pinatte Cabrera

mpinatte@cpb-abogados.com.pe

Cynthia Rojas

crojas@cpb-abogados.com.pe

Lucía Tello

ltello@cpb-abogados.com.pe

Claudia Espinoza

cespinoza@cpb-abogados.com.pe