

IGUALDAD SALARIAL

MARCO NORMATIVO

Constitución Política del
Perú

Convenio 100 de la OIT –
Convenio sobre igualdad de
remuneración y
Recomendación 90

Convenio 111 de la OIT –
Convenio sobre la
discriminación (empleo y
ocupación)

Ley N° 27270, Ley contra
actos de discriminación

Ley N° 28983, Ley de
Igualdad de Oportunidades
entre mujeres y hombres

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

Reglamento de la Ley 30709,
aprobado por Decreto
Supremo N° 002-2018-TR.

Decreto Supremo N° 005-2018-
TR, Emiten disposiciones para
garantizar el cumplimiento de
la Ley N° 30709.

Resolución Ministerial N°
243-2018-TR, Guía para la
igualdad salarial

Protocolo N° 004-2019-SUNAFIL/INII “Protocolo para
la fiscalización de las obligaciones en materia
remunerativa previstas en la Ley N° 30709, Ley que
prohíbe la discriminación remunerativa entre
varones y mujeres”, R.S. N° 168-2019-SUNAFIL

Guía Metodológica para la
Valoración Objetiva, sin
Discriminación de Género, de
Puestos de Trabajo y Elaboración
de Cuadros de Categorías y
Funciones, R.M. N° 145-2019-TR

Organismo técnico
especializado,
adscrito al Ministerio
de Trabajo y
Promoción del
Empleo

Responsable de:

- Promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo
- Brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias

INSPECCIÓN LABORAL E IGUALDAD REMUNERATIVA

Ventajas y potencial

- Las disposiciones legales relativas a la igualdad de remuneración y la discriminación, incluida la igualdad de remuneración, son competencia normalmente de la inspección del trabajo.
- Los inspectores de trabajo tienen acceso privilegiado al lugar de trabajo y a información sobre la remuneración que perciben hombres y mujeres.
- Los inspectores del trabajo pueden actuar a partir de denuncias o informes, y también pueden resolver cuestiones de igualdad de remuneración en el contexto de inspecciones rutinarias.
- Los servicios de la inspección del trabajo pueden promover el cumplimiento mediante la sensibilización, incluyendo a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como ofreciendo asesoramiento técnico en materia de igualdad de remuneración a escala empresarial, por ejemplo en el caso de planes de igualdad en la empresa.
- Los inspectores del trabajo pueden imponer sanciones, incluidas multas económicas.

IGUALDAD EN LA CONSTITUCIÓN

Art. 2. Toda persona tiene derecho:

- 2. **A la igualdad ante la ley.** Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera de otra índole.

Art. 26. En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

Igualdad de oportunidades sin discriminación

Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley

Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma

CONVENIO 100 DE LA OIT Y LA RECOMENDACIÓN 90

Artículo 1

- A los efectos del presente Convenio:
 - (...)
 - (b) la expresión ***igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor*** designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Artículo 2

- 1. Todo Miembro deberá, empleando **medios adoptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración**, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Artículo 1

- 1. A efectos de este Convenio, el término **discriminación comprende**:
 - (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades de trato en el empleo y la ocupación;
 - (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.
- 2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado **no serán consideradas discriminación**.

EL PERÚ PRIMERO

LEY 30709

Art. 1. Objeto de la Ley

- **Prohibir la discriminación remunerativa** entre varones y mujeres, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo.

Reglamento de la Ley 30709

- **Art. 2. Definiciones**
g) **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.

EL PERÚ PRIMERO

Obligaciones del empleador:

- Contar con un Cuadro de categorías y funciones (**Art. 2**)
- Fijar remuneración de categorías sin discriminación (**Art. 3**)
- Asegurar una Capacitación laboral que garantice la igualdad entre mujeres y hombres (**Art. 4**)
- Condiciones de trabajo en el ámbito público y privado (trato digno, clima laboral con base en el respeto y la no discriminación) (**Art. 5**)
- Prohibición de despido y no renovación de contrato por motivos vinculados con la condición del embarazo o el periodo de lactancia (**Art. 6**)

REGLAMENTO DE LA LEY 30709

Cuadro de categorías y funciones: Mecanismo mediante el cual el empleador evalúa y organiza los puestos de trabajo de acuerdo a criterios objetivos y a la necesidad de su actividad económica. (**Art. 2**)

Art. 4.- Contenido mínimo de los cuadros de categorías y funciones

a) Puestos de trabajo incluidos en la categoría;

b) Descripción general de las características de los puestos de trabajo que justifican su agrupación en una categoría; y

c) La ordenación y/o jerarquización de las categorías en base a su valoración y a la necesidad de la actividad económica.

REGLAMENTO DE LA LEY 30709

Art. 5.- Prohibición de discriminación

5.1 **Todo empleador tiene la facultad de 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 directa o indirecta por motivo de sexo.

5.2 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**. Cuando se alegue que los puestos de trabajo no son iguales se pueden considerar los perfiles de los trabajadores implicados.

5.3 Las remuneraciones y beneficios de cualquier otra índole que se soliciten y fijen dentro del procedimiento de negociación colectiva deben respetar los criterios establecidos en la presente norma **y no pueden incurrir en prácticas de discriminación directa o indirecta por motivo de sexo**.

EL PERÚ PRIMERO

REGLAMENTO DE LA LEY 30709

Justificación de diferencias salariales (Art. 6)

- Por excepción, los trabajadores pertenecientes a una misma categoría pueden percibir remuneraciones diferentes, cuando dichas diferencias se encuentren justificadas en criterios objetivos tales como la antigüedad, el desempeño, la negociación colectiva, la escasez de oferta de mano de obra calificada para un puesto determinado, el costo de vida, la experiencia laboral, el perfil académico o educativo, el desempeño, el lugar de trabajo, entre otros.

Situaciones excepcionales (Art. 7)

- El empleador tiene la potestad de mantener, de ser el caso, la remuneración de un trabajador en un particular nivel o estatus cuando se produzca una modificación de la estructura salarial u organizacional, reclasificación, degradación o ajuste razonable, aunque el valor asignado al puesto de trabajo o categoría haya decrecido o el nuevo puesto de trabajo corresponda a una categoría de inferior nivel remunerativo.

EL PERÚ PRIMERO

REGLAMENTO DE LA LEY 30709

Compatibilidad de la vida personal, familiar y laboral

Art. 10.- Criterios prohibidos de diferenciación en las remuneraciones

- 10.1 Bajo ninguna circunstancia 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**, de acuerdo con lo establecido en la Ley N ° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

No se considera una práctica contraria a la prohibición contenida en el artículo 6 de la Ley la **no renovación del contrato de trabajo sujeto a modalidad o a plazo fijo en los casos en los cuales desaparezca la causa que justificó la contratación temporal (Art. 12)**

El padre trabajador del sector privado 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. Debe comunicarse con una anticipación no menor a 30 días calendario anteriores al goce (Art. 13)

EL PERÚ PRIMERO

LEY 30709

Modifica art. 30, literal b) del TUO del Decreto Legislativo 728

- **“Artículo 30.-** Son actos de hostilidad equiparables al despido, los siguientes: (...) b) La reducción de la categoría y de la remuneración. **Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador.”**

Agrega segundo párrafo al art. 2 de la Ley 26772, sobre ofertas de empleo

- **“Artículo 2.-** Se entiende por discriminación, la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato, en los requerimientos de personal, a los requisitos para acceder a centros de educación, formación técnica y profesional, que impliquen un trato diferenciado basado en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier índole.
- **Los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores la política salarial del centro de trabajo. Se considera práctica discriminatoria brindar un trato salarial distinto a hombres y mujeres que cumplan los mismos requisitos de acceso al empleo y desempeñen las mismas labores.”**

EL PERÚ PRIMERO

Modifica art. 3 de la Ley 26772, sobre ofertas de empleo

- **"Artículo 3.-** Las personas naturales o jurídicas que, en el ejercicio de su actividad a través de sus funcionarios o dependientes, incurran en las conductas que impliquen discriminación, anulación, alteración de igualdad de oportunidades o de trato, en las ofertas de empleo **y durante la relación laboral**, serán sancionadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y cuando se refieran al acceso a centro de formación educativa, serán sancionadas por el Ministerio de Educación. La sanción administrativa **será de multa no mayor de tres (03) Unidades Impositivas Tributarias o cierre temporal del local que no excederá de un año.** En los casos antes mencionados se podrá sustituir la sanción de cierre temporal por el doble de la multa impuesta, si las consecuencias que pudieran seguir a un cierre temporal lo justifican. La sanción se aplica sin perjuicio de la indemnización a que hubiere lugar a favor de la persona afectada”.

EL PERÚ PRIMERO

REGLAMENTO DE LA LEY 30709

Incorporan art. 4-A y 10 al DS 002-98-TR, normas reglamentarias de la Ley 26772

- **"Artículo 4-A.-** En virtud de la prohibición en materia de discriminación establecida en el artículo 1 de la Ley, el potencial empleador no puede solicitar a las candidatas a un puesto de trabajo la realización de una prueba de embarazo. 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. En este último caso, el costo de dicha prueba debe ser asumido por el potencial empleador. En caso la prueba resulte positiva y la candidata sea seleccionada, esto no puede afectar el resultado del proceso de selección, debiendo aplicarse lo previsto en la Ley N° 28048, Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, y el Decreto Supremo N° 009-2004-TR, que dicta normas reglamentarias de la citada Ley.
- **Artículo 10.-** El empleador debe cumplir con informar a sus trabajadores sobre la política salarial o remunerativa implementada, así como los criterios de las evaluaciones de desempeño o de otro tipo 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. Esta información debe proporcionarse al momento del ingreso del trabajador, cuando se produzca una modificación de la categoría ocupacional a la que pertenece el trabajador y cuando se efectúe una modificación del esquema de remuneración que les aplique según la política remunerativa. No constituye requisito indispensable que la política remunerativa a ser comunicada a los trabajadores contenga los montos que forman parte de la estructura salarial.”

EL PERÚ PRIMERO

REGLAMENTO DE LA LEY 30709

Modifica art. 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo

“Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones muy graves los siguientes incumplimientos:

(...)

25.22 No contar con un cuadro de categorías y funciones o con una política salarial de conformidad con los términos establecidos en la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, y su Reglamento.

25.23 No haber cumplido con informar a los trabajadores acerca de la política salarial de la empresa, conforme a lo previsto por la Ley N° 26772, que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato, y su Reglamento.”

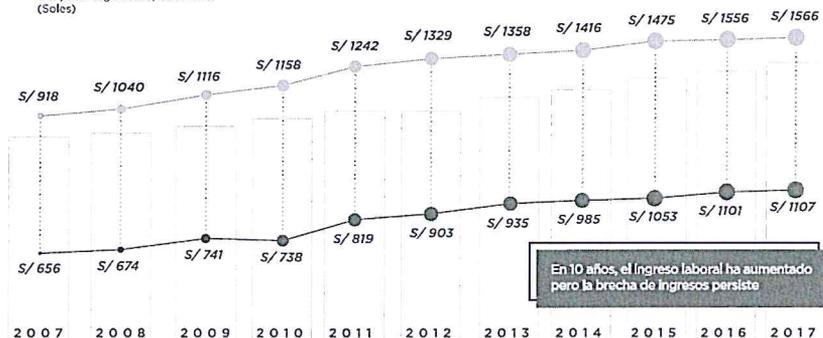
GUÍA PARA LA IGUALDAD

Resolución Ministerial N° 243-2018-TR



A nivel nacional, las mujeres perciben menos ingresos que los hombres

Ingreso laboral promedio mensual de la PEA
Ocupada según sexo, 2007-2017 (Soles)



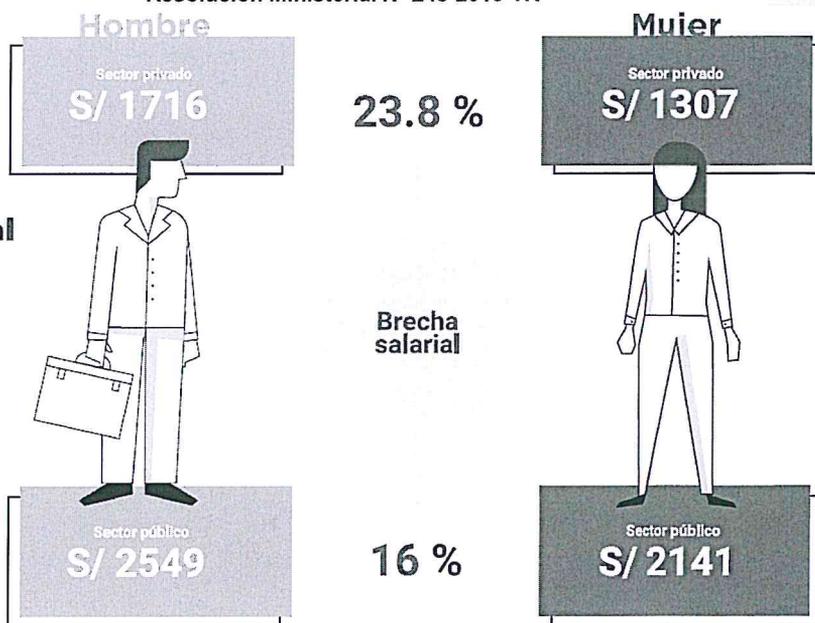
En 10 años, el ingreso laboral ha aumentado pero la brecha de ingresos persiste

Esta variable de ingreso promedio incluye a las personas empleadoras, asalariadas, independientes, trabajadoras no remuneradas y a trabajadoras del hogar.

GUÍA PARA LA IGUALDAD

Resolución Ministerial N° 243-2018-TR

En el sector privado, la brecha salarial entre hombres y mujeres es mayor



Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2017.
Elaboración: MITE – DGDFSST.

El Perú Primero

GUÍA PARA LA IGUALDAD

Resolución Ministerial N° 243-2018-TR

¿Por qué existen estas brechas?

La brecha salarial entre hombres y mujeres se sustenta en dos factores:

- Factores objetivos**, como la educación, la experiencia laboral, las horas dedicadas al empleo remunerado, el sector de actividad económica, la ocupación o el tamaño de la empresa.
- Factores subjetivos o no explicados**, que obedecen a patrones estructurales, asociados a la desigual división del trabajo doméstico y del cuidado de otras personas entre hombres y mujeres, o a la existencia de mecanismos sutiles de discriminación.

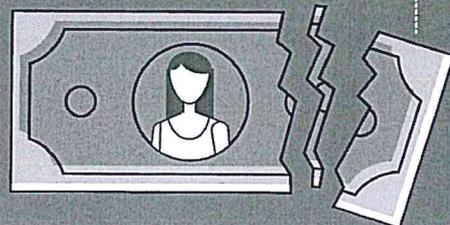
La brecha salarial que existe entre hombres y mujeres en el sector asalariado privado, responde mayoritariamente a razones de discriminación salarial:

Brecha salarial: diferencia entre los salarios de hombres y mujeres, percibidos solo por trabajo asalariado.

Brecha de Ingresos: diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, que pueden ser percibidos por trabajo asalariado o independiente.

Las mujeres reciben **19.3 % menos** de ingresos salariales por factores subjetivos o discriminatorios

Y solo **0.7 %** por factores objetivos o características individuales.



GUÍA PARA LA IGUALDAD

Resolución Ministerial N° 243-2018-TR

Contenido mínimo indispensable en los cuadros de categorías y funciones:

- | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1</p> <p>Puestos
de trabajo incluidos en determinada categoría.</p> | <p>2</p> <p>Descripción
general de las características de los puestos de trabajo o clasificación de los mismos que justifican su agrupación en una misma categoría</p> | <p>3</p> <p>Ordenación
y/o jerarquización de las categorías en base a su valorización y a la necesidad de la actividad económica.</p> |
|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Nota

La evaluación o valorización de puestos de trabajo no es igual a una evaluación de rendimiento.

GUÍA PARA LA IGUALDAD

Resolución Ministerial N° 243-2018-TR

Contenido mínimo de la Política Salarial:

- Estructura de cargos y salarios (bandas o escalas salariales)
- Remuneración para cada puesto de trabajo
- Criterios o lineamientos para el otorgamiento de los distintos conceptos que se abonan al personal
- Identificación y explicación de la metodología aplicada
- Identificación de criterios que justifican el pago de remuneraciones diferentes a trabajos de igual valor
- Identificación de las medidas adoptadas por la entidad empleadora (evitar el impacto adverso)
- Previsión de supuestos de reajustes salariales
- Previsión del diseño e implementación de un Plan de Igualdad Salarial

Valoración de Puestos y Metodología:

- **Proceso** que permite determinar el **valor relativo** o importancia que tiene cada puesto dentro de la entidad u organización, de acuerdo a su contribución hacia los intereses de la misma.
- **Sistema de puntos por factor para lograr equidad salarial.**

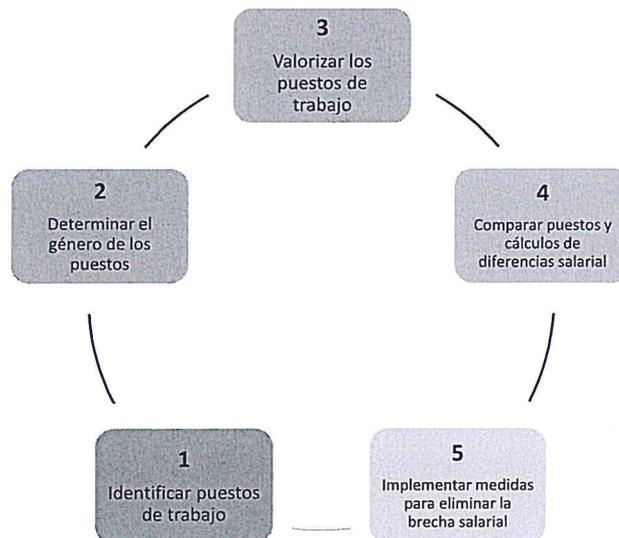
Equipo de Trabajo de Igualdad Salarial

- **Características:** Equipo de carácter técnico especializado, equilibrado en género, carácter participativo y responsabilidad de RRHH o quien haga sus veces.
- **Mediana y Gran Empresa / Micro y Pequeña Empresa.**
- **Responsabilidad:** Brindar información relacionada al proceso a las entidades fiscalizadoras.

ETAPAS DEL PROCESO DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO R.M. 145-2019-TR



Se inicia con la conformación de un "Equipo de Trabajo de Igualdad Salarial"



1. Identificar puestos de trabajo



En caso la empresa cuente con un manual o detalle de los puestos de trabajo, deberá evitar las siguientes situaciones:

- i. Que un título o nombre del puesto de trabajo agrupe a puestos distintos.
- ii. Que haya más de un título o nombre de puestos que pueden ser agrupados dentro de uno solo.

¿Cómo lo hacemos?

- Recopilación de puestos.
- Análisis de igualdad y diferenciación

2. Determinar el género de los puestos

Se deberán tomar en cuenta tres criterios a la vez:

i. Porcentaje de hombres y mujeres en los puestos

ii. Evolución histórica

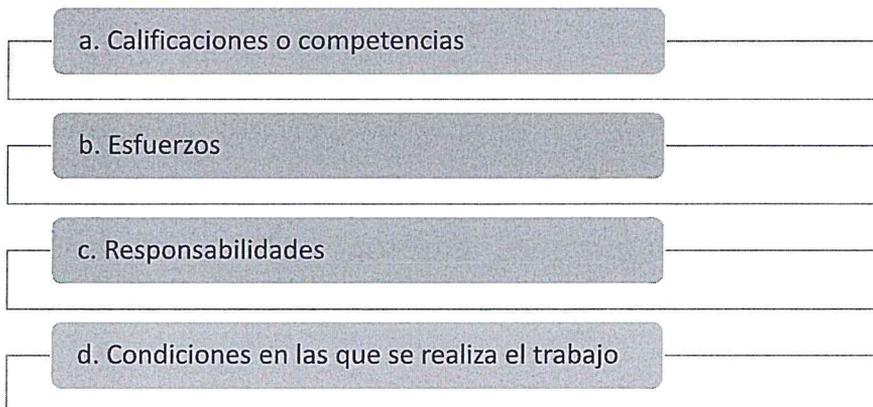
iii. Estereotipos vinculados al puesto

Nota

Si la combinación de estos tres criterios no identifica claramente un puesto como de género masculino o femenino, estamos frente a un puesto neutro.

3. Valorización los puestos de trabajo

3.1. Factores objetivos para la valorización de puestos de trabajo



3. Valorización los puestos de trabajo

3.1.1. Sub factores objetivos para la valorización de puestos de trabajo

Calificaciones o competencias

- Educación o calificación académica
- Experiencia laboral
- Habilidades cognitivas
- Iniciativa e independencia
- Habilidades comunicativas

Responsabilidades

- Responsabilidad en el manejo del personal
- Responsabilidad en aspectos financieros y contables
- Responsabilidad en la prestación de servicios
- Responsabilidad sobre activos y equipos de la organización

Esfuerzos

- Esfuerzos mentales o emocionales
- Esfuerzos físicos

Condiciones de trabajo

- Condiciones de trabajo desagradables, incómodas o peligrosas.
- Riesgo de contraer enfermedades o de sufrir accidentes.

4. Comparación de puestos y cálculos de diferencias salariales

Luego de haber determinado el valor real de los puestos de trabajo, es necesario comparar aquellos que son predominantemente femeninos con los masculinos, a fin de comprobar si es que, entre ambos, existen diferencias remunerativas que no encuentran justificación.



Deberán elaborar un cuadro de categorías y funciones en el que se podrá verificar si los puestos de igual valor tienen la misma remuneración



Se trata de una situación discriminatoria cuando los puestos con predominancia femenina, a pesar de tener el mismo valor que aquellos con predominancia masculina perciben una remuneración menor.

5. Implementar medidas para eliminar la brecha salarial: Analizar las oportunidades de mejora resultante de la comparación y el cálculo de brechas para establecer un plan de trabajo que optimice la equidad salarial:

1. Un diagnóstico de las brechas de género existentes

2. Métodos para ir corrigiendo dichas brechas

3. Cronograma y planificación del reajuste salarial y las medidas correctivas

4. Formas de supervisión y monitoreo de la implementación del plan

CUADRO DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES

PROTOCOLO N° 004-2019-SUNAFIL/INII, R.S N° 168-2019-SUNAFIL

CONSERVACION

- Siempre que sean compatibles con la Ley n° 30709

ADECUACIÓN

- En caso de incompatibilidad con la Ley n° 30709. Hasta el 31.12.2018.

ELABORACIÓN

- Cuando no tuviera, dentro 180 días entrada en vigencia de la Ley n° 30709. (25.06.2018)

SISTEMA DE INSPECCION DEL TRABAJO

PROTOCOLO N° 004-2019-SUNAFIL/INII, R.S N° 168-2019-SUNAFIL

Fiscalización a empresas

- A partir del **01.07.2019.**

Fiscalización a pequeñas y microempresas

- A partir del **01.12.2019.**

VERIFICAR CONTENIDO MINIMO DEL CCF PROTOCOLO N° 004-2019-SUNAFIL/INII, R.S N° 168-2019-SUNAFIL

Cuadro de Categorías y Funciones

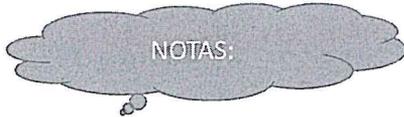
- Puestos incluidos en la categoría
- Descripción general de las características de los puestos de trabajo
- La ordenación y/o jerarquización de las categorías en base a su valoración y a la necesidad de la actividad económica.

VERIFICAR LA POLITICA SALARIAL PROTOCOLO N° 004-2019-SUNAFIL/INII, R.S N° 168-2019-SUNAFIL

INFORMAR LA POLITICA SALARIAL

- Al momento del ingreso del/la trabajador/a a la empresa o entidad.
- Cuando se produzca una modificación de la categoría ocupacional a la que pertenece el/la trabajador/a
- Cuando se efectúe una modificación del esquema de remuneración que les aplique según la política remunerativa.

PROTOCOLO N° 004-2019-SUNAFIL/INII, R.S N° 168-2019-SUNAFIL



No es requisito indispensable que la política remunerativa comunicada a los trabajadores contenga los montos que forman parte de la estructura salarial.

En ningún caso, el uso de una metodología distinta a la establecida en la Guía de Igualdad y la Guía Metodológica da lugar a infracción alguna.

¿QUÉ SE FISCALIZA? PROTOCOLO N° 004-2019-SUNAFIL/INII, R.S N° 168-2019-SUNAFIL

Verificación de discriminación directa

1. Determina si las funciones, labores o responsabilidades asignadas coinciden con el puesto atribuido en el CCF y en la política salarial.
2. Puede utilizar como referente a un trabajador o un grupo de trabajadores.
3. Verifica si la remuneración del trabajador afectado es diferente en relación con el trabajador referente.
4. En caso de apreciar diferencias salariales en los trabajadores de una misma categoría, debe considerar los criterios objetivos de justificación, tales como antigüedad, desempeño, convenios colectivos, experiencia, tipo de jornada, entre otros.

Verificación de discriminación indirecta

1. Las medidas adoptadas para no incurrir en discriminación remunerativa deben ser neutras, es decir, que no se justifiquen por motivos de sexo que afecten la igualdad de oportunidades.
2. Aplicación por igual de la medida neutra a todos los trabajadores y trabajadoras.
3. La medida neutra no debe producir efectos perjudiciales para un colectivo de mujeres que laboran en la empresa.
4. Existencia o no de una justificación objetiva para la aplicación de la medida neutra, o si se encuentra vinculada a las necesidades del negocio de la empresa.

NOTAS:

No se considera como una diferencia objetiva y razonable que justifica un tratamiento remunerativo diferenciado al embarazo, la maternidad, la paternidad, la lactancia, las responsabilidades familiares, ser víctima de violencia

ASPECTO SANCIONADOR

Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales

25.22 No contar con un cuadro de categorías y funciones o con una política salarial de conformidad con los términos establecidos en la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, y su Reglamento.

25.23 No haber cumplido con informar a los trabajadores acerca de la política salarial de la empresa, conforme a lo previsto por la Ley N° 26772, que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato, y su Reglamento.

ESCALA DE MULTAS (D.S. N° 015-2017-TR)

Microempresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leves	0.045	0.05	0.07	0.08	0.09	0.11	0.14	0.16	0.18	0.23
Graves	0.11	0.14	0.16	0.18	0.2	0.25	0.29	0.34	0.38	0.45
Muy grave	0.23	0.25	0.29	0.32	0.36	0.41	0.47	0.54	0.61	0.68
Pequeña empresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Leves	0.09	0.14	0.18	0.23	0.32	0.45	0.61	0.83	1.01	2.25
Graves	0.45	0.59	0.77	0.97	1.26	1.62	2.09	2.43	2.81	4.5
Muy grave	0.77	0.99	1.28	1.64	2.14	2.75	3.56	4.32	4.95	7.65
No MYPE										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1,000 y más
Leves	0.23	0.77	1.1	2.03	2.7	3.24	4.61	6.62	9.45	13.5
Graves	1.35	3.38	4.5	5.63	6.75	9	11.25	15.75	18	22.5
Muy grave	2.25	4.5	6.75	9.9	12.15	15.75	20.25	27	36	45

El Perú Primero

Muchas gracias!



Búscanos como
Sunafil - Página Oficial

Av. Salaverry 655 – 2do. Piso.
Jesús María, Lima - Perú.
Línea gratuita para consultas:
0-800-1-6872