

Sunafil y la igualdad salarial: Claves para cumplir la ley

La **Ley N.º 30709**, que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, junto con su reglamento, el **Decreto Supremo N.º 002-2018-TR**, tiene como principal objetivo eliminar la desigualdad salarial entre géneros. Estas normativas buscan garantizar el principio de “igual remuneración por igual trabajo” mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones. Este marco legal está alineado con el inciso 2 del artículo 2 y el inciso 1 del artículo 26 de la **Constitución Política del Perú**.

Los empleadores están obligados a implementar un cuadro de categorías y funciones basándose en criterios objetivos que consideren las labores, las aptitudes necesarias para desempeñarlas y el perfil del puesto. Asimismo, las **Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo**, en coordinación con el **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo**, ofrecerán asistencia técnica a la Micro y Pequeña Empresa (MYPE) para la elaboración de estos cuadros.

Según el artículo 4 del reglamento de la Ley N.º 30709, el contenido mínimo que debe incluir el cuadro de categorías y funciones es el siguiente: los puestos de trabajo incluidos en cada categoría, una descripción general de las características de los puestos que justifiquen su agrupación y la jerarquización de las categorías según su valoración y la necesidad de la actividad económica.

En caso de existir diferencias salariales en un mismo puesto de trabajo, estas deben justificarse mediante criterios objetivos, tales como la antigüedad, el desempeño, la negociación colectiva, la escasez de oferta de mano de obra

calificada para un puesto determinado, la experiencia laboral, el perfil académico o educativo y el lugar de trabajo, entre otros.

En las últimas semanas, la **Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil)** ha enviado cartas inductivas a los empleadores con el propósito de prevenir incumplimientos de la normativa laboral en materia de política salarial. Es importante destacar que estas cartas inductivas no constituyen una medida sancionadora.

LEER MÁS:

Teletrabajo y población vulnerable: lo que debe saber