

## CRITERIOS NORMATIVOS – SUNAFIL

1. Las infracciones relacionadas con la implementación de Cuadros de Categorías y Funciones o la Política Salarial son subsanables.
2. La investigación e identificación de discriminación remunerativa será posible aunque el empleador no cuente con su política salarial y/o con el cuadro de categoría y funciones.
3. Para investigar la presunta discriminación remunerativa por motivo de sexo, resulta exigible el levantamiento de la reserva de la identidad cuando la actuación inspectiva pueda verse perjudicada.
4. La fiscalización de la implementación del Cuadro de Categorías y Funciones y de la Política Salarial se extiende a todo sujeto obligado, siempre y cuando pertenezca al sector privado y esté bajo el régimen laboral de la actividad privada.

FISCALIZACIÓN  
A EMPRESAS

A  
PARTIR  
DEL

01/07/2019

FISCALIZACIÓN  
A PEQUEÑAS Y  
MICROEMPRESAS

01/12/2019

## INFÓRMANTE:

Si deseas información sobre la normativa vigente en Derechos Fundamentales, llámanos:

LÍNEA GRATUITA PARA CONSULTAS

0-800-1-6872



### Sede Central

Av. Salaverry N° 655, 2do piso, Jesús María - Lima

### Intendencia de Lima Metropolitana

Av. Arenales N° 815 - 821, Cercado de Lima - Lima

001 - 3902800

[www.sunafil.gob.pe](http://www.sunafil.gob.pe)

/SunafilPeru

@SunafilPeru

Canal Sunafil



## NUESTRAS INTENDENCIAS

Áncash	Jr. José de Sucre N° 1226 - Urb. Soledad Baja, Huaraz	043 - 426810
Ayacucho	Cooperativa Trabajadores del Sector Público, Mz. N, Lote 9 - Ayacucho	066 - 287578
Arequipa	Calle Mariano Melgar N° 623, Urb. La Libertad, Distrito de Cerro Colorado - Arequipa	054 - 478420
Cajamarca	Jr. Silva Santiesteban N° 183 - Cajamarca	076 - 507033
Callao	Av. Sáenz Peña N° 214 - Callao	001 - 3895525
Chimbote	Av. Francisco Bolognesi N° 109, Chimbote, Provincia del Santa - Áncash	043 - 467056
Cusco	Av. Camino Real N° 100, Urb. Magisterial - Cusco	084 - 287049
Huánuco	Jr. Huánuco N° 756 - Huánuco	062 - 517629
Ica	Calle Orquídeas N° 158, Mz. I-3, Lote 8, Urb. San Isidro - Ica	056 - 237456
Junín	Av. Leandra Torres N° 215, Huancayo	001 - 3902800 anexo 6404
La Libertad	Jr. Caverio y Muñoz N° 707-709, Urb. Las Quintanas	044 - 543434
Lambayeque	Calle Abtao N° 130, Urb. Santa Victoria, Chiclayo - Lambayeque	074 - 269437
Lima Región	Jr. San Román N° 420, Huacho	001 - 3902800 anexo 2701
Loreto	Jr. La Condamine N° 173 - Iquitos	065 - 235792
Madre de Dios	Jr. Lambayeque N° 656, Puerto Maldonado	001 - 3902800 anexo 8201
Moquegua	Av. Andrés Avelino Cáceres L-5 - Moquegua	053 - 463261
Pasco	Av. Los Incas Mz. E, Lote 5, Sector Salud, Yanacancha	001 - 3902800 anexo 6301
Piura	Mz. M, Lote 5, Urb. Miraflores, Castilla - Piura	073 - 474112
Puno	Av. 4 de Noviembre N° 514, Barrio San Martín - Puno	051 - 207897
San Martín	Jr. Antonio Raymond N° 519, Tarapoto	001 - 3902800 anexo 4204
Tumbes	Calle José Galvez N° 225 - Tumbes	072 - 506431



## IGUALDAD SALARIAL ENTRE VARONES Y MUJERES

### Base normativa:

- Ley N° 30709: Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.
- Decreto Supremo N° 002-2018-TR, Reglamento de la Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

## ¿EN QUÉ CONSISTE LA DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES?

Es la situación que se produce cuando se establecen **diferencias salariales o remunerativas basadas en el sexo de la persona y sin criterios objetivos**.



### Prohibición de discriminación

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.



### RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR

La entidad empleadora asegura que en sus planes de formación profesional y de desarrollo de capacidades laborales de sus trabajadores se garantice la **igualdad entre mujeres y hombres**, el trato digno, un clima laboral en base al respeto y la no discriminación, y la compatibilidad o conciliación de vida personal, familiar y laboral.



### POLÍTICA SALARIAL

Conjunto de criterios y directrices establecidos por el empleador para la gestión, fijación o reajuste de los diferentes esquemas de remuneración de los trabajadores.



### 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.



### ¿EN QUÉ SITUACIONES SE JUSTIFICA LAS DIFERENCIAS SALARIALES?

Por excepción, los trabajadores pertenecientes a una misma categoría pueden percibir remuneraciones diferentes, en los siguientes casos:

- 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.
- Existe 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.
- Las diferencias de los ingresos totales generadas por la realización de trabajo en jornada reducida, en jornadas atípicas o a tiempo parcial no se consideran contrarias a lo previsto en la Ley o en el presente Reglamento.

### CRITERIOS PROHIBIDOS DE DIFERENCIACIÓN EN LAS REMUNERACIONES

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.



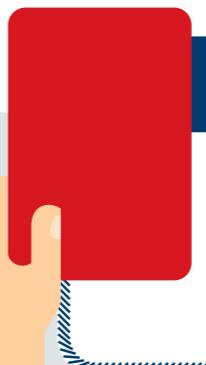
#### Sabías que ...

Toda persona tiene **derecho a la igualdad sin discriminación de oportunidades en las relaciones laborales**; además, está prohibida la discriminación entre varones y mujeres en la determinación de remuneraciones. El incumplimiento de tal disposición, es considerado una infracción muy grave **sancionada por la SUNAFIL hasta con 45 UIT**.



### INFRACCIONES MUY GRAVES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES:

- 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**.
- No haber cumplido con informar a los trabajadores acerca de la política salarial de la empresa.



#### Sabías que ...

Constituye **falta muy grave** sancionable por la SUNAFIL, el incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la protección de las mujeres trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia, asimismo, la discriminación remunerativa del trabajador (directa o indirecta) por motivos de sexo.