AGENDA LABORAL

Los avances y retos en el Día Internacional de la Igualdad Salarial



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

La Organización de las Naciones Unidas proclamó el 18 de setiembre como el Día Internacional de la Igualdad Salarial, a fin de resaltar la importancia de garantizar la percepción de un salario igual por un trabajo de igual valor. El derecho a la igualdad, consagrado en la Constitución, no significa que en todos los casos se deba realizar un trato uniforme, pues el mismo supone, tal como lo establece el Tribunal Constitucional, "tratar igual a los que son iguales" y "desigual a los que son desiguales". Es por ello que la primera condición para que un trato desigual sea constitutivo de una diferenciación admisible, es la desigualdad de los supuestos de hecho. Es decir, se reconoce la existencia de rasgos específicos intransferibles que hacen que una relación jurídica sea de un determinado tipo y no de otro. La OIT entiende a la discriminación salarial (interpretando sistemáticamente los Convenios Nº 100 y Nº 111) como aquella diferenciación en que la determinación de la remuneración no está vinculada directamente con la naturaleza de la labor que se realiza, sino con el sexo, con el color de la piel o con cualquier otro atributo personal del trabajador. En el país, la Ley Nº 30709, cuyo objeto es prohibir la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, y su reglamento, aprobado por D.S. Nº 002-2018-TR, obligan al empleador a elaborar un cuadro de categorías y funciones, aplicando criterios objetivos, con base en las tareas que entrañan, aptitudes necesarias para realizarlas y el perfil del puesto. Para ello puede emplear como insumo la guía aprobada por R.M. Nº 145-2019-TR, que recomienda usar, de acuerdo con las consideraciones de la OIT, al "Sistema de Evaluación de Puntos por Factor", pues facilita desagregar los puestos en función a factores y subfactores que permiten comparar los puestos y su posterior valoración. Además, dispone que el empleador tiene la obligación de informar a sus trabajadores su política remunerativa. Se entiende como tal al conjunto de criterios y directrices dados por el empleador para la gestión, fijación o reajuste de los diferentes esquemas de haberes de los trabajadores. Con la política remunerativa, el empleador fija los requisitos para la percepción de la remuneración o beneficios de cualquier otra índole y determina sus montos, sin incurrir en discriminación directa o indirecta por motivo de sexo. El empleador tiene la facultad de establecer su política remunerativa, pudiendo, en ese sentido, incluir bandas salariales u otras formas o emplear esquemas de remuneración variable. Deberá garantizar que los criterios elegidos para la determinación de los esquemas de remuneración variable implementados no generen situaciones discriminatorias. La política puede o no incluir información salarial y debe ser notificada de manera física o virtual al personal, en forma individual o colectiva. La pandemia ha puesto de manifiesto el aumento de la brecha salarial de la mujer frente al varón, que no se resuelve con la emisión de un marco legal que comprenda solo a las empresas formales.