Campaña sobre política laboral



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

Para referirnos a la equidad salarial entre varón y mujer debemos remitirnos, a nivel internacional, al Convenio Internacional No. 100 sobre igualdad de remuneración, la recomendación 90 y el Convenio No. 111 de la OIT, sobre la discriminación (empleo y ocupación).
También tenemos a nuestra Constitución Política en sus artículos 2 y 26 y a nivel infraconstitucional a la Ley No. 30709, a su Reglamento, aprobado por el DS No. 002-2018-TR, al DS No. 005-2018-TR, que aprueba disposiciones para garantizar el cumplimiento de la Ley y el Reglamento, a la RM No. 243-2018-TR, guía que contiene las pautas referenciales para evaluar puestos de trabajo y definir cuadro de categorías y funciones, y a la versión 2 del Protocolo N° 004-2019-SUNAFIL/INII, denominado "Protocolo para la fiscalización de las obligaciones en materia remunerativa previstas en la Ley No. 30709, que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres". Así, la Ley No. 30709 exige a los empleadores la implementación de un cuadro de categorías y funciones (CCF), así como la implementación y comunicación de las políticas salariales al personal.
El cuadro de categorías y funciones (CCF) es un mecanismo mediante el cual el empleador evalúa y organiza los puestos de trabajo de acuerdo con criterios objetivos y a la necesidad de su actividad económica. La valorización debe realizarse de manera objetiva en función a las tareas desarrolladas, aptitudes para realizarlas y perfil del puesto.
La norma en mención exige que el empleador informe a sus trabajadores sobre la política salarial existente en la organización, entendiéndose como tal, al conjunto de criterios y directrices establecidos por el empleador para la gestión, fijación o reajuste de los diferentes esquemas de remuneración del personal.
No es indispensable que la política salarial comunicada al personal contenga los montos que forman parte de la estructura remunerativa.
Respecto al CCF, Sunafil verificará que contenga los puestos incluidos en la categoría, la descripción general de las características de los puestos de trabajo y la jerarquización de las categorías en base a su valoración y la necesidad del empleador, entre otros.
También constatará que el empleador cuente con una política salarial y que además haya sido puesta en conocimiento de los trabajadores. La ausencia de política salarial o su falta de comunicación al personal califica como una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, sancionable con multa.
Justamente la Sunafil viene remitiendo cartas inductivas a los empleadores a efectos de verificar el cumplimiento relativa a la política salarial. Estas no suponen el inicio de un procedimiento inspectivo pero son acciones previas que buscan detectar incumplimientos legales e inducir al empleador, a que voluntariamente subsane cualquier omisión.