Carta inductiva sobre política salarial



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

A propósito de las cartas inductivas que la Sunafil remite a los empleadores sobre la política salarial, conviene recordar en qué consiste la obligación legal de todo empleador respecto a aquella.

La Ley No. 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, y su reglamento, el D.S. No. 002-2018-TR, recogieron la prohibición de la discriminación remunerativa, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, en concordancia con el mandato constitucional de igualdad de oportunidades sin discriminación en las relaciones laborales, así como del lineamiento de idéntico ingreso por trabajo de igual valor indicado en la Ley 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para dicho efecto, se exigió que todo empleador implementara un cuadro de categorías y funciones, valorizando sus puestos de trabajo, así como una política salarial, debiendo esta última ser puesta en conocimiento de su personal.

Cabe señalar que mediante R. M. No. 243-2018-TR se aprobó la guía que contiene las pautas referenciales para evaluar puestos de trabajo y definir cuadro de categorías y funciones, por R. M. No. 145-2019-TR la "Guía Metodológica para la Valoración Objetiva, sin Discriminación de Género, de Puestos de Trabajo y Elaboración de Cuadros de Categorías y Funciones", y por Resolución No. 234-2019-SUNAFIL la versión 2 del Versión 2 del protocolo para la fiscalización de las obligaciones recogidas en el marco legal mencionado.

La política salarial es el conjunto de criterios y directrices establecidos por el empleador para la gestión, fijación o reajuste de los diferentes esquemas de remuneración de sus trabajadores, cuyo contenido puede seguir las pautas emitidas por el Mintra en la disposición ya mencionada. La inspección de Sunafil tendrá por objetivo constatar que el empleador cuente con una política salarial y que además haya sido puesta en conocimiento de los trabajadores, sea mediante, reuniones informativas individuales, reuniones informativas colectivas, comunicaciones escritas, comunicaciones digitales, verificándose que la comunicación ocurrió al ingreso del trabajador, cuando ocurra un cambio en la categoría ocupacional del trabajador o si se modifica el esquema remunerativo aplicable según la política remunerativa.

Recordemos que no contar con la política salarial o no haberla informado a su personal constituye una infracción muy grave en materia laboral, sancionable con multa, que puede oscilar entre S/ 14,070.50 y S/ 281,035.50, dependiendo del número de trabajadores afectados.

La campaña que Sunafil viene realizando no supone el inicio de un procedimiento fiscalizador como tal sino una medida previa que busca que los empleadores cumplan con implementar una política salarial y comunicarla al personal de manera voluntaria. Recomendamos no aguardar el envío de este tipo de comunicaciones sino ser proactivos y ejecutar lo señalado.