Mundo Jurídico

Igualdad salarial

JUAN ACEVEDO
Abogado del área laboral del Estudio Muñiz Piura



Sunafil en su plan anual de prevención y promoción 2024 estableció enviar cartas inductivas para la promoción de la Ley 30709 - "Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres", la cual impone obligaciones a las empresas para reducir y/o evitar las diferencias salariales.

Estas cartas inductivas ya comenzaron a enviarse a las empresas del sector privado y en ellas se están requiriendo cumplir con acreditar que se cuenta con un cuadro de categorías y funciones, así como una política salarial, debidamente comunicada a sus trabajadores.

A pesar de que esta norma data del año 2018, muchas empresas en la actualidad no cuentan con un cuadro de categoría y funciones y mucho menos con una política salarial, por lo que, se recomienda para afrontar estas cartas inductivas y posibles inspecciones por Sunafil, iniciar programas preventivos con la finalidad garantizar un adecuado cumplimiento normativo.

Por ello, se debe crear e implementar un cuadro de categorías y funciones en el cual el empleador evalúa y organiza los puestos de trabajo de acuerdo a criterios objetivos y a la necesidad de su actividad económica.

También se debe desarrollar y documentar una política salarial clara y objetiva, en donde se asegure de que la política esté alineada con la normatividad vigente y que no sea discriminatoria, por ello, esta debe ser periódicamente revisada y actualizada.

Por último, se debe considerar que, para la implementación de la política, la igualdad en la remuneración no solo se aplica en los casos en que se realice trabajos iguales o similares, sino también en los casos de trabajos distintos, pero con un valor similar. Es decir, los trabajos pueden tener contenidos, responsabilidades, calificaciones y condiciones diferentes, pero generan el mismo valor para la organización.