

**APRUEBAN REGLAMENTO DE LA LEY N° 30709, LEY QUE PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN
REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES**

DECRETO SUPREMO

N° 002-2018-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú señala que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole;

Que, el primer párrafo del artículo 24 de la Norma Fundamental establece que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual;

Que, el artículo 59 de la citada norma dispone que el Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria; considerando que el ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad pública; y, que el Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad, por lo que promueve las pequeñas empresas en todas sus modalidades;

Que, el artículo 2 del Convenio N° 111 de la Organización Internacional de Trabajo, sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958, ratificado por el Estado peruano el 10 de agosto de 1970, señala que todo miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacional, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto;

Que, el inciso 5.1 del artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que este Ministerio es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo y ejerce competencia exclusiva y excluyente respecto de otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional, en formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en derechos fundamentales en el ámbito laboral, entre otras materias;

Que, la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, dispone la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igualdad remuneración por igual trabajo; ello, a su vez, se encuentra en concordancia con el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor;

Que, la Tercera Disposición Complementaria Final de la citada ley establece que ésta sea reglamentada, mediante decreto supremo refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de los sesenta (60) días de su entrada en vigencia;

De conformidad con lo establecido por el numeral 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29831, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y, la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres;

DECRETA:

Artículo 1.- Aprobación

Apruébese el Reglamento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, el mismo que forma parte integrante del presente decreto supremo y que consta de cuatro (4) títulos, trece (13) artículos, cinco (5) Disposiciones Complementarias Finales y tres (3) Disposiciones Complementarias Modificadorias.

Artículo 2.- Publicación

El presente decreto supremo y el reglamento aprobado mediante el artículo precedente se publican en el Portal Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.trabajo.gob.pe), el mismo día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Artículo 3.- Refrendo

El presente decreto supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los siete días del mes de marzo del año dos mil dieciocho.

PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD

Presidente de la República

JAVIER ALBERTO BARREDA JARA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**REGLAMENTO DE LA LEY N° 30709, LEY QUE PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN
REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES**

TÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

El presente Reglamento es de aplicación a todos los trabajadores y empleadores del régimen laboral de la actividad privada en el sector privado.

Artículo 2.- Definiciones

Para los efectos de la ley y el presente Reglamento se aplican las siguientes definiciones:

a) Ascenso laboral: El ascenso de los trabajadores y de las trabajadoras, es una facultad inherente al empleador que la ejerce considerando criterios objetivos y razonables.

b) Compatibilidad o conciliación de vida personal, familiar y laboral: Situación en la que se busca equilibrar la vida laboral con la vida familiar o personal, mediante la adopción de medidas vinculadas al tiempo de trabajo, al lugar de trabajo, entre otras, con el objeto de que mujeres y varones compatibilicen en igualdad de condiciones las distintas facetas de su vida.

c) 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.

d) Discriminación: Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier otra índole, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

e) Discriminación directa: Situación que se produce cuando la normativa o la práctica excluyen o dan preferencia a una persona o a un grupo de personas sobre la base de un motivo prohibido.

f) Discriminación indirecta: Situación que se produce cuando las normas o prácticas establecen una medida aparentemente neutra, pero que en su aplicación afecta, de manera desproporcionada, a los miembros de un grupo o colectivo protegido, generando un impacto adverso.

g) Discriminación remunerativa: Situación que se produce cuando se establecen diferencias salariales o remunerativas basadas en el sexo de la persona y sin criterios objetivos. La discriminación remunerativa puede ser directa o indirecta.

h) Ley: Referencia a la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

i) Micro y Pequeña Empresa: Son aquellas empresas que cumplen con los requisitos establecidos en la Ley N° 28015, Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa y en la Ley N° 30056, Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial, que se encuentran acreditadas en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE.

j) Periodo de lactancia: Periodo durante el cual está vigente el permiso por lactancia establecido por la Ley N° 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna.

k) Política salarial o remunerativa: Conjunto de criterios y directrices establecidos por el empleador para la gestión, fijación o reajuste de los diferentes esquemas de remuneración de los trabajadores.

l) Prevención y sanción del hostigamiento sexual en el trabajo: Conjunto de medidas destinadas a evitar o reprimir situaciones de hostigamiento sexual en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

TÍTULO II

CATEGORIZACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 3.- Obligación de categorizar los puestos de trabajo

3.1. De conformidad con el artículo 2 de la Ley, el empleador debe evaluar y agrupar los puestos de trabajo en cuadros de categorías y funciones aplicando criterios objetivos, en base a las tareas que entrañan, a las aptitudes necesarias para realizarlas y al perfil del puesto. En el caso de la Micro y Pequeña Empresa (MYPE), las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo brindan asistencia técnica para la implementación de sus cuadros de categorías y funciones, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que está a cargo de implementar módulos de asistencia o mecanismos informáticos que faciliten la implementación de los cuadros de categorías y funciones para la MYPE.

3.2. La evaluación objetiva de los empleos puede llevarse a cabo por medio de cualquier metodología elegida por el empleador, la cual no debe implicar discriminación directa o indirecta por motivo de sexo.

Artículo 4.- Contenido mínimo de los cuadros de categorías y funciones

El empleador debe establecer cuadros de categorías y funciones con el siguiente contenido mínimo:

a) Puestos de trabajo incluidos en la categoría;

b) Descripción general de las características de los puestos de trabajo que justifican su agrupación en una categoría; y

c) La ordenación y/o jerarquización de las categorías en base a su valoración y a la necesidad de la actividad económica.

TÍTULO III

SOBRE LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN EN LA DETERMINACIÓN DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 5.- Prohibición de discriminación

5.1. 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.

5.2. En caso se alegue discriminación directa o indirecta en las remuneraciones por motivo de sexo, el empleador debe acreditar que los puestos de trabajo implicados no son iguales y/o no tienen el mismo valor. Cuando se alegue que los puestos de trabajo no son iguales se pueden considerar los perfiles de los trabajadores implicados.

5.3. Las remuneraciones y beneficios de cualquier otra índole que se soliciten y fijen dentro del procedimiento de negociación colectiva deben respetar los criterios establecidos en la presente norma y no pueden incurrir en prácticas de discriminación directa o indirecta por motivo de sexo.

Artículo 6.- Justificación de diferencias salariales

6.1. Por excepción, los trabajadores pertenecientes a una misma categoría pueden percibir remuneraciones diferentes, 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.

6.2. 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.

6.3. 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.

Artículo 7.- Situaciones excepcionales

El empleador tiene la potestad de mantener, de ser el caso, la remuneración de un trabajador en un particular nivel o estatus cuando se produzca una modificación de la estructura

salarial u organizacional, reclasificación, degradación o ajuste razonable, aunque el valor asignado al puesto de trabajo o categoría haya decrecido o el nuevo puesto de trabajo corresponda a una categoría de inferior nivel remunerativo.

Artículo 8.- Esquemas de remuneración variable

El empleador que opte por utilizar esquemas de remuneración variable debe asegurarse que las condiciones establecidas para el otorgamiento de este tipo de remuneración sean objetivas y se sustenten en la necesidad de su actividad económica. Se debe garantizar que los criterios elegidos para la determinación de los esquemas de remuneración variable implementados no generen situaciones de discriminación directa o indirecta por motivo de sexo.

Artículo 9.- Bandas salariales

El empleador puede optar por establecer sus políticas remunerativas, incluyendo bandas salariales u otras formas, de acuerdo a los criterios que considere pertinentes para la consecución de sus fines.

TÍTULO IV

SOBRE LA COMPATIBILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Artículo 10.- Criterios prohibidos de diferenciación en las remuneraciones

10.1. 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, de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

10.2. El empleador adopta las medidas que sean necesarias para evitar que los periodos de incapacidad temporal para el trabajo vinculados con el embarazo, la licencia por maternidad o por paternidad sea esta legal o convencional, el permiso por lactancia materna o la asunción de las responsabilidades familiares, tengan un impacto adverso en la asignación de incrementos remunerativos y/o beneficios de cualquier otra índole. Dichos periodos se consideran como efectivamente laborados en concordancia con la normativa vigente.

10.3. No puede tener un impacto adverso la participación de los padres y madres con responsabilidades familiares en esquemas de trabajo flexible o en las medidas que el empleador tenga a disposición para la compatibilidad de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 11.- Lineamientos para el clima laboral basado en el respeto y la no discriminación

El empleador implementa medidas para garantizar un clima laboral basado en el respeto y la no discriminación, así como la compatibilidad o conciliación de la vida personal, familiar y

laboral. Con este fin, en calidad de lineamiento puede emplearse la “Guía de Buenas Prácticas en Materia de Conciliación del Trabajo y la Vida Familiar y Personal” aprobada mediante Resolución Ministerial N° 048-2014-TR o disposición que la sustituya.

Artículo 12.- No renovación de contratos sujetos a modalidad o a plazo fijo

No se considera una práctica contraria a la prohibición contenida en el artículo 6 de la Ley la no renovación del contrato de trabajo sujeto a modalidad o a plazo fijo en los casos en los cuales desaparezca la causa que justificó la contratación temporal.

Artículo 13.- Licencia por paternidad de los trabajadores del sector privado

En aplicación de lo dispuesto por el artículo 5 de la Ley, vinculado a la compatibilidad o conciliación de la vida personal, familiar y laboral, el padre trabajador del sector privado tiene derecho a que el periodo de descanso vacacional por récord ya cumplido y aún pendiente de goce, se inicie a partir del día siguiente de vencida la licencia por paternidad. Tal voluntad debe comunicarse al empleador con una anticipación no menor de treinta (30) días calendario anteriores al inicio del goce vacacional.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera.- El empleador que ya cuente con el cuadro de categorías y funciones debe verificar, hasta el 31 de diciembre de 2018, que los criterios contenidos en el mismo sean acordes a las disposiciones establecidas en la Ley y el presente Reglamento.

Segunda.- La implementación de cuadros de categorías y funciones dispuesta por la Ley y el presente Reglamento no puede implicar la rebaja de remuneración.

Tercera.- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante resolución ministerial, expide las pautas referenciales que pueden ser utilizadas por el empleador para evaluar los puestos de trabajo y definir el cuadro de categorías y funciones, dentro de los sesenta (60) días calendario siguientes a la publicación del presente Reglamento. Las pautas referenciales incluyen, entre otros, modelos de documentos del cuadro de categorías y funciones, así como de políticas salariales.

Cuarta.- La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) expide las directivas y/o protocolos necesarios para la fiscalización de las obligaciones previstas en esta norma, dentro de los noventa (90) días calendario siguientes a la publicación del presente Reglamento.

Quinta.- Las obligaciones establecidas en la Ley y el presente Reglamento son objeto de fiscalización a partir del 1 de enero del 2019. En el caso de las MYPEs, la fiscalización inicia a partir del año siguiente de la publicación de las pautas referenciales a la que hace referencia la Tercera Disposición Complementaria Final.

Durante el año 2018, la SUNAFIL y las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo realizan acciones de orientación dirigidas a garantizar su adecuada implementación.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS

PRIMERA.- Modificación del artículo 3 del Decreto Supremo N° 002-98-TR, que dicta normas reglamentarias de la Ley N° 26772, sobre prohibición de discriminación en las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa

Modifícase el artículo 3 Decreto Supremo N° 002-98- TR, que dicta normas reglamentarias de la Ley N° 26772, sobre prohibición de discriminación en las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa, en los siguientes términos:

“Artículo 3.- No se consideran prácticas discriminatorias por estar sustentadas en una justificación objetiva y razonable, aquellas basadas en las calificaciones exigidas para el desempeño del empleo o medio de formación ofertado.

Asimismo, no se consideran discriminatorias las ofertas de empleo que tienen como propósito promover una composición más equitativa de mujeres y varones dentro de un sector ocupacional específico.”

SEGUNDA.- Incorporación de los artículos 4-A y 10 al Decreto Supremo N° 002-98-TR, que dicta normas reglamentarias de la Ley N° 26772, sobre prohibición de discriminación en las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa

Incorpóranse los artículos 4-A y 10 al Decreto Supremo N° 002-98-TR, que dicta normas reglamentarias de la Ley N° 26772, sobre prohibición de discriminación en las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa, en los siguientes términos:

“Artículo 4-A.- En virtud de la prohibición en materia de discriminación establecida en el artículo 1 de la Ley, el potencial empleador no puede solicitar a las candidatas a un puesto de trabajo la realización de una prueba de embarazo. En aquellos casos en que el puesto de trabajo involucre un riesgo para la salud de las mujeres gestantes o el feto, el potencial empleador debe poner en conocimiento de las candidatas dichos riesgos a efectos que las mismas determinen si estiman pertinente efectuarse una prueba de embarazo. En este último caso, el costo de dicha prueba debe ser asumido por el potencial empleador.

En caso la prueba resulte positiva y la candidata sea seleccionada, esto no puede afectar el resultado del proceso de selección, debiendo aplicarse lo previsto en la Ley N° 28048, Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, y el Decreto Supremo N° 009-2004-TR, que dicta normas reglamentarias de la citada Ley.

Artículo 10.- El empleador debe cumplir con informar a sus trabajadores sobre la política salarial o remunerativa implementada, así como los criterios de las evaluaciones de desempeño o de otro tipo que tengan impacto en sus remuneraciones. Para ello, pueden conducir reuniones informativas individuales o colectivas o enviar comunicaciones escritas con los detalles de la política aplicable. Esta información debe proporcionarse al momento del ingreso del trabajador, cuando se produzca una modificación de la categoría ocupacional a la que pertenece el trabajador y cuando se efectúe una modificación del esquema de remuneración que les aplique según la política remunerativa.

No constituye requisito indispensable que la política remunerativa a ser comunicada a los trabajadores contenga los montos que forman parte de la estructura salarial.”

TERCERA.- Modificación del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019- 2006-TR

Modifícase el artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, en los siguientes términos:

“Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones muy graves los siguientes incumplimientos:

(...)

25.22 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, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, y su Reglamento.

25.23 No haber cumplido con informar a los trabajadores acerca de la política salarial de la empresa, conforme a lo previsto por la Ley N° 26772, que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato, y su Reglamento.”

1623699-7