



SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN
LABORAL

IGUALDAD SALARIAL EN EL ÁMBITO LABORAL



NORMATIVA INTERNACIONAL

- Convenio 100 de la OIT – Convenio sobre igualdad de remuneración y Recomendación 90.
- Convenio 111 de la OIT – Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)

NORMATIVA NACIONAL

- Constitución Política del Perú
- Ley N° 27270, Ley contra actos de discriminación.
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.
- Decreto Supremo N° 002-2018-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley 30709.
- Decreto Supremo N° 005-2018-TR, Emiten disposiciones para garantizar el cumplimiento de la Ley N° 30709.
- Resolución Ministerial N° 243-2018-TR, Guía que contiene las pautas referenciales que pueden ser utilizadas por la organización empleadora para evaluar los puestos de trabajo y definir el cuadro de categorías y funciones.
- Resolución Ministerial N° 145-2019-TR, Guía Metodológica para la Valoración Objetiva, sin Discriminación de Género, de Puestos de Trabajo y Elaboración de Cuadros de Categorías y Funciones.
- R.S. N° 234-2019-SUNAFIL, Versión 2 del Protocolo N° 004-2019-SUNAFIL/INII “Protocolo para la fiscalización de las obligaciones de las obligaciones en materia remunerativa previstas en la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres”.





*“(...) b) la expresión **igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor** designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo”.*

Artículo 1 del Convenio 100 de la OIT

*1. A efectos de este Convenio, el término **discriminación comprende:***

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

*2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado **no serán consideradas discriminación**”.*

Artículo 1 del Convenio 111 de la OIT



*Toda persona tiene derecho:
(...)*

2. A la igualdad ante la ley. *Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera de otra índole.*

Art. 4 y Art. 23 de la Constitución Política del Perú.

Art. 26. En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

Igualdad de oportunidades sin discriminación

Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley

Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma

¡ESTÁ PROHIBIDA LA DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA!



Prohibir la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo.

Art. 1 de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

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.

¡ESTÁ PROHIBIDA LA DISCRIMINACIÓN REMURATIVA!



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.**



CUADRO DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES

CUADRO DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES



Es un 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.

Ello en función al principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, a fin de evitar la discriminación remunerativa.

Aplicable a los trabajadores y empleadores del régimen laboral de la actividad privada en el sector privado.

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 generar el mismo valor para la organización.

Lo que se analiza es el **valor del puesto** y no de la persona que lo ocupa.



Secretaria



Chofer

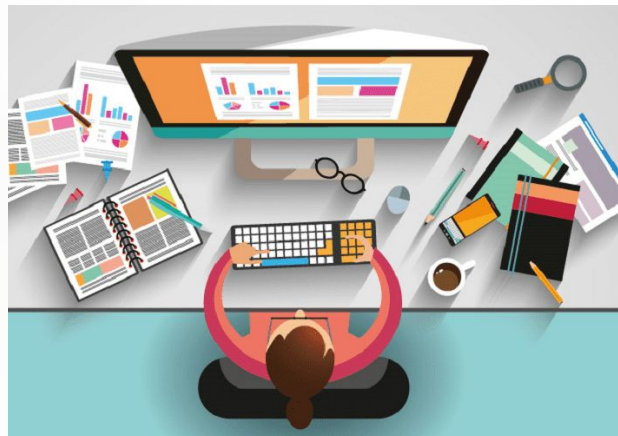
Ambos son trabajos distintos, sin embargo, podrían proporcionar el **mismo valor** para la empresa.

- 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.
- 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**.



La evaluación o valorización de puestos de trabajo no es igual a una evaluación de rendimiento.

CRITERIOS OBJETIVOS PARA LA VALORIZACIÓN DE LOS PUESTOS



Calificación o competencias, competencias cognitivas y físicas adquiridas a través de la experiencia o educación.

Ejm: Cargar cierta cantidad de peso, tener experiencia en manejar herramientas de diseño gráfico.

Esfuerzos, demandas físicas, mentales y emocionales para determinado puesto de trabajo.

Ejm: Un puesto de encargado de operaciones de vuelo (EOV) responsable de todos los factores que influyen en la seguridad y eficiencia de un vuelo (esfuerzo mental).



CRITERIOS OBJETIVOS PARA LA VALORIZACIÓN DE LOS PUESTOS



Responsabilidades, grado en el que se debe responder por sus acciones.

Responsabilidad en el manejo de personal, en aspectos financieros o contables, sobre activos y equipos de la organización.

Ejm: La gerencia de finanzas de una empresa.

Condiciones en que se realiza el trabajo, contexto en el que se desempeña el puesto. Puede ser el entorno físico (instalaciones, ruido, temperatura, riesgo) o condiciones psicológicas como la exposición a la presión y el estrés.

Ejm: Un puesto de operador de mina subterránea, un puesto de enfermería en un centro psiquiátrico.





PUESTO

- Puestos de trabajos incluidos en la categoría.



CARACTERÍSTICAS

- Descripción general de las características de los puestos de trabajo o clasificación de los mismos que justifican su agrupación.



ORDENACIÓN

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

EJEMPLO

Modelo de Cuadro de Categorías y Funciones

Niveles	Categorías ocupacionales	% Mujer	% Hombre	Ejemplo de Puestos	Valor del puesto	Género del Puesto	Remuneración base del puesto	Mediana Sueldo Mujer	Mediana Sueldo Hombre
Nivel 1	Gerente	0%	100%	Gerente General	800	M	S/. 10,000.00	-	S/. 10,000.00
Nivel 2	Jefe	0%	100%	Jefe de Operaciones	600	M	S/. 6,000.00	-	S/. 6,000.00
		60%	0%	Jefe de Área Administrativa	500	M	S/. 5,000.00	S/. 5,000.00	-
Nivel 3	Operarios	0%	100%	Operario de Producción	150	M	S/. 1,500.00	-	-
		30%	20%	Operario de ensamblado	150	F	S/. 1,200.00	S/. 1,200.00	S/. 1,500.00
		70%	50%	Operario de empaque	100	F	S/. 1,200.00	S/. 1,200.00	S/. 1,400.00

Fuente: Guía para la igualdad salarial, MINTRA, 2018.

JUSTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS SALARIALES



- 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.

¡RECUERDA!



La implementación de cuadros de categorías y funciones dispuesta por la Ley N° 30709 y su reglamento **no puede implicar la rebaja de la remuneración.**



POLÍTICA SALARIAL

¿QUÉ ES?

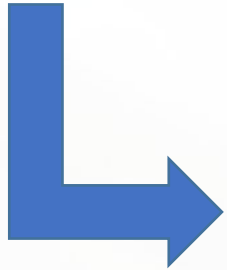


Conjunto de criterios y directrices establecidos por el empleador para la gestión, fijación o reajuste de los diferentes esquemas de remuneración de los trabajadores.

Los empleadores **están obligados a informar a sus trabajadores la política salarial** del centro de trabajo.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

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.



Reuniones informativas individuales o colectivas o enviar comunicaciones escritas con los detalles de la política aplicable.



¿CUÁNDO?

- ☐ Al momento del ingreso del trabajador.
- ☐ Cuando se produzca una modificación de la categoría ocupacional a la que pertenece el trabajador.
- ☐ Cuando se efectúe una modificación del esquema de remuneración que les aplique según la política remunerativa.



PROCEDIMIENTO INSPECTIVO

PROTOCOLO N° 004-2019-SUNAFIL/INII

Protocolo para la fiscalización de las obligaciones en materia remunerativa previstas en la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 234-2019-SUNAFIL

REQUISITOS PARA LA DENUNCIA



- ☐ La relación de los hechos.
- ☐ Las circunstancias de tiempo, lugar y modo que permitan su constatación.
- ☐ La indicación de sus presuntos autores e involucrados, como el cargo y puesto del/la trabajador/a referente respecto de quien se realiza la comparación por la supuesta discriminación.
- ☐ Los beneficios que se consideran distintos, entre otros datos que coadyuven la investigación.
- ☐ El aporte de la evidencia o su descripción, de contar con la misma.

VERIFICAR SI EXISTE DISCRIMINACIÓN

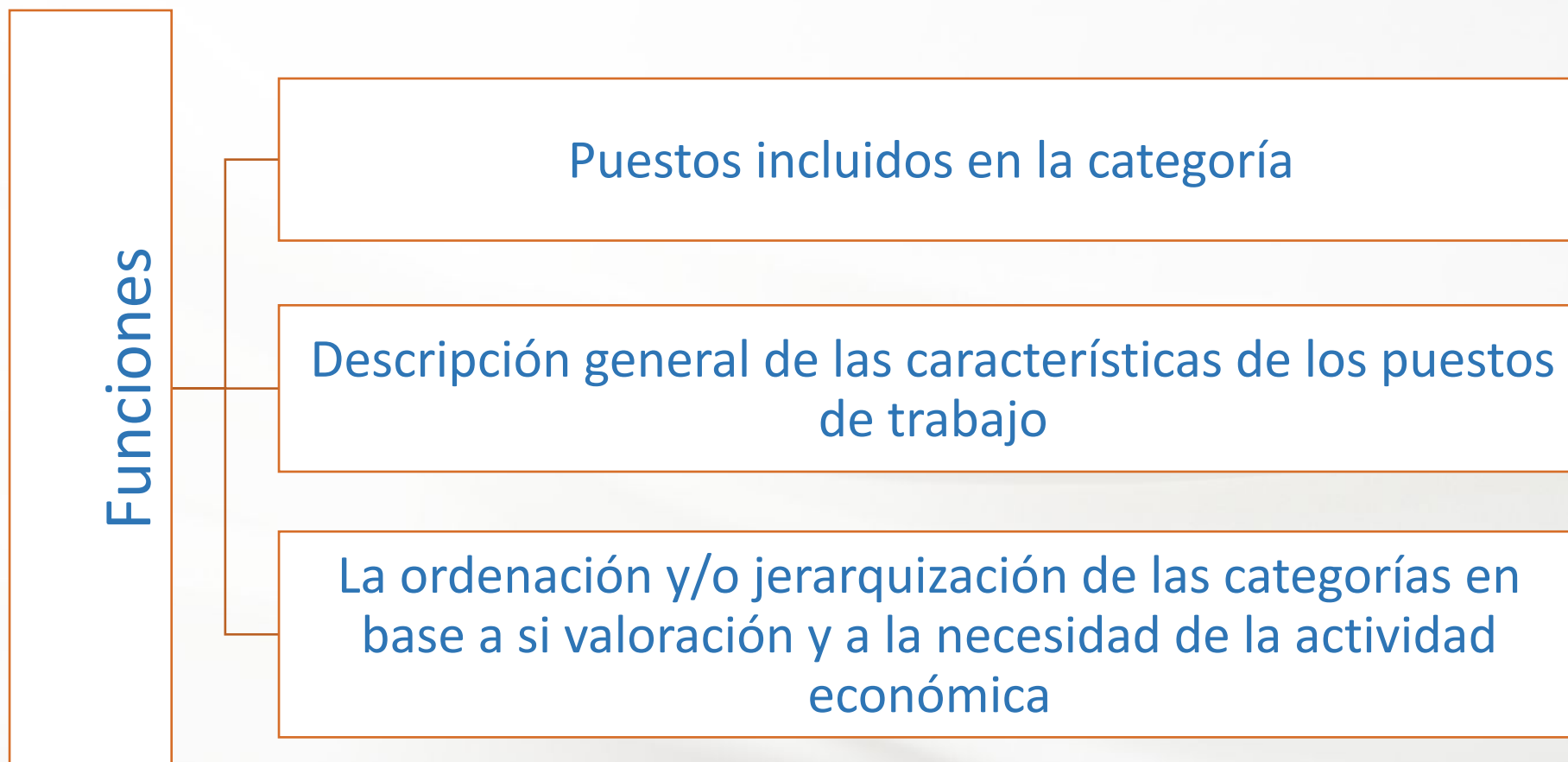
Verificación de discriminación directa

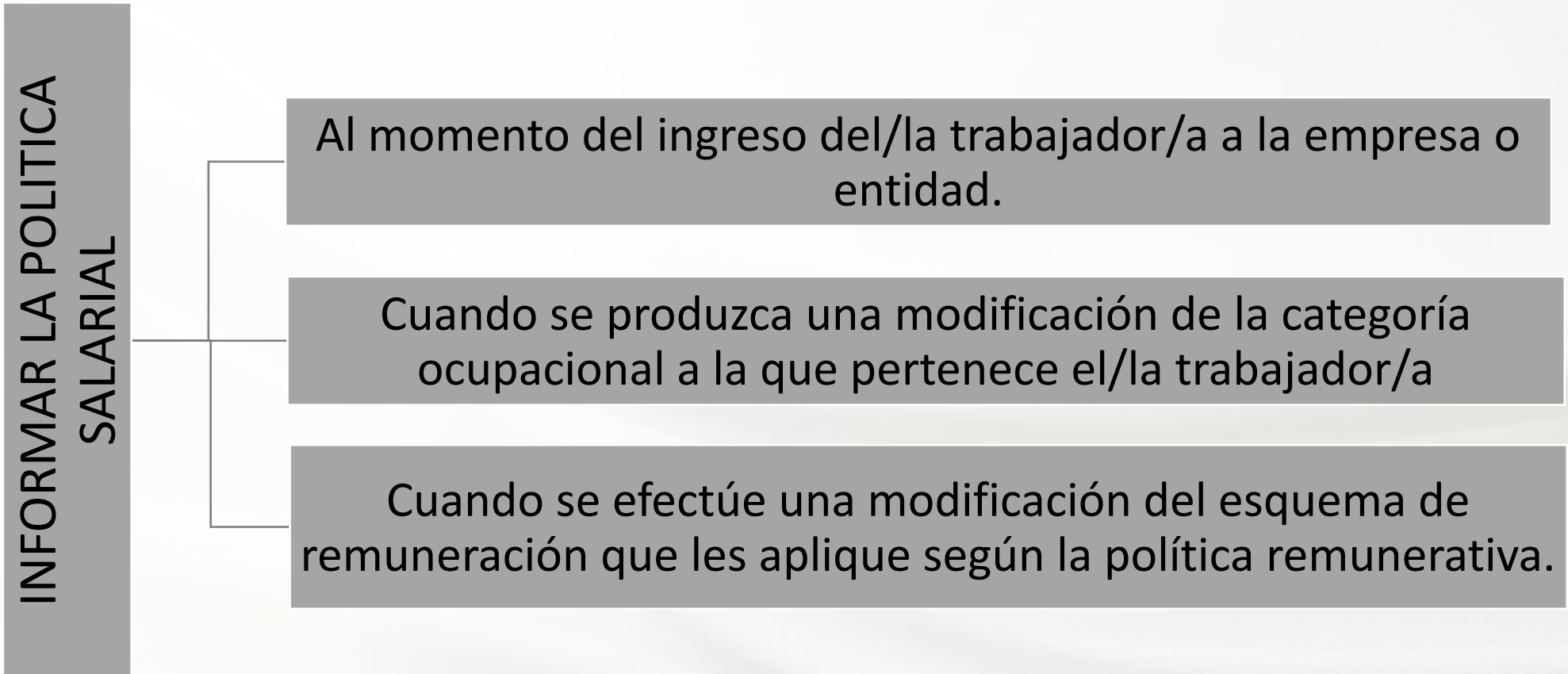
1. Determina si las funciones, labores o responsabilidades asignadas coinciden con el puesto atribuido en el CCF y en la política salarial.
2. Puede utilizar como referente a un trabajador o un grupo de trabajadores.
3. Verifica si la remuneración del trabajador afectado es diferente en relación con el trabajador referente.
4. En caso de apreciar diferencias salariales en los trabajadores de una misma categoría, debe considerar los **criterios objetivos de justificación**, tales como antigüedad, desempeño, convenios colectivos, experiencia, tipo de jornada, entre otros.

Verificación de discriminación indirecta

1. Las medidas adoptadas para no incurrir en discriminación remunerativa deben ser neutras, es decir, que no se justifiquen por motivos de sexo que afecten la igualdad de oportunidades.
2. Aplicación por igual de la medida neutra a todos los trabajadores y trabajadoras.
3. La medida neutra no debe producir efectos perjudiciales para un colectivo de mujeres que laboran en la empresa.
4. Existencia o no de una justificación objetiva para la aplicación de la medida neutra, o si se encuentra vinculada a las necesidades del negocio de la empresa.

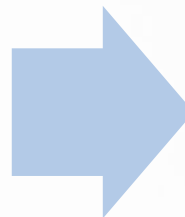
VERIFICAR CONTENIDO MÍNIMO DEL CCF





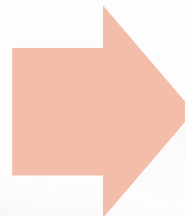
CRITERIOS NORMATIVOS

Resolución de Superintendencia N°
237-2019-SUNAFIL



Se considera subsanable la infracción relacionada a no contar con los Cuadros de Categorías y Funciones (CCF) o la Política Salarial (PS) establecidas en la Ley N° 30709.

Resolución de Superintendencia N°
305-2019-SUNAFIL



Es posible desarrollar la investigación e identificación de la discriminación remunerativa entre varones y mujeres cuando el sujeto inspeccionado no cuenta con el cuadro de categorías y funciones y la política salarial.

Resolución de Superintendencia N°
305-2019-SUNAFIL



Para la verificación de la materia de discriminación remunerativa por motivo de sexo, sea directa o indirecta, **resulta exigible el levantamiento de la reserva de la identidad cuando la actuación inspectiva pueda verse perjudicada**

Resolución de Superintendencia N°
305-2019-SUNAFIL



El ámbito de actuación de la inspección del trabajo para la fiscalización del CCF y de la PS, se extiende a todo sujeto obligado, **siempre y cuando pertenezca al sector privado y esté bajo el régimen laboral de la actividad privada.**

¡TEN EN CUENTA!

Para la elaboración del Cuadro de Categorías y Funciones, el sujeto inspeccionado puede usar la “Guía que contiene las pautas referenciales que pueden ser utilizadas por la organización empleadora para evaluar puestos de trabajo y definir el cuadro de categorías y funciones” y la “Guía metodológica para la valoración objetiva sin discriminación de género, de puestos de trabajo y elaboración de cuadros de categorías y funciones.”



En ningún caso, el uso de una metodología distinta a la establecida en la Guía de Igualdad y la Guía Metodológica da lugar a una infracción.

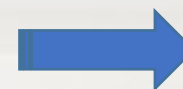
INFRACCIONES MUY GRAVES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES

ARTÍCULO 25 DEL RGIT

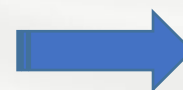
25.17 La discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole

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.



Contar con un cuadro de categorías y funciones y con una política salarial.



Informar a los trabajadores la política salarial

ESCALA DE MULTAS EXPRESADO EN SOLES

TABLA DE MULTAS 2025

VALOR DE LA UIT 2025	S/ 5,350.00
----------------------	-------------

MICROEMPRESA										
Gravedad de la Infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leves	S/ 240.75	S/ 267.50	S/ 374.50	S/ 428.00	S/ 481.50	S/ 588.50	S/ 749.00	S/ 856.00	S/ 963.00	S/ 1,230.50
Grave	S/ 588.50	S/ 749.00	S/ 856.00	S/ 963.00	S/ 1,070.00	S/ 1,337.50	S/ 1,551.50	S/ 1,819.00	S/ 2,033.00	S/ 2,407.50
Muy Grave	S/ 1,230.50	S/ 1,337.50	S/ 1,551.50	S/ 1,712.00	S/ 1,926.00	S/ 2,193.50	S/ 2,514.50	S/ 2,889.00	S/ 3,263.50	S/ 3,638.00
PEQUEÑA EMPRESA										
Gravedad de la Infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Leves	S/ 481.50	S/ 749.00	S/ 963.00	S/ 1,230.50	S/ 1,712.00	S/ 2,407.50	S/ 3,263.50	S/ 4,440.50	S/ 5,403.50	S/ 12,037.50
Grave	S/ 2,407.50	S/ 3,156.50	S/ 4,119.50	S/ 5,189.50	S/ 6,741.00	S/ 8,667.00	S/ 11,181.50	S/ 13,000.50	S/ 15,033.50	S/ 24,075.00
Muy Grave	S/ 4,119.50	S/ 5,296.50	S/ 6,848.00	S/ 8,774.00	S/ 11,449.00	S/ 14,712.50	S/ 19,046.00	S/ 23,112.00	S/ 26,482.50	S/ 40,927.50
NO MYPE										
Gravedad de la Infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1,000 y más
Leves	S/ 1,391.00	S/ 4,761.50	S/ 6,741.00	S/ 12,465.50	S/ 16,585.00	S/ 19,955.50	S/ 28,355.00	S/ 40,713.50	S/ 58,154.50	S/ 83,032.00
Grave	S/ 8,399.50	S/ 20,972.00	S/ 27,927.00	S/ 34,935.50	S/ 41,890.50	S/ 55,907.50	S/ 69,871.00	S/ 97,798.00	S/ 111,761.50	S/ 139,742.00
Muy Grave	S/ 14,070.50	S/ 28,087.50	S/ 42,158.00	S/ 61,846.00	S/ 75,863.00	S/ 98,386.50	S/ 126,474.00	S/ 168,632.00	S/ 224,860.50	S/ 281,035.50

¡CON ESTE APLICATIVO PODRÁS CORROBORAR SI TU EMPLEADOR TE HA REGISTRADO EN LA PLANILLA!

El empleador debe dar el alta en el T-Registro de la Planilla electrónica **dentro del día** en que el trabajador **inicia la prestación de sus servicios**.

1. Ingresar a la página web:

www.gob.pe/sunafil

Opción: **Verifica si estás en planilla**

2. Ingresas en el botón verde:

Verifica si estás en planilla.

3. Opción:

Ingresar



**VERIFICA
TU CHAMBA**

Orientación, trámites y servicios más visitados

Ordena los beneficios, requisitos y pasos para acceder a ellos, y más información de tu interés.

Acceder a la casilla electrónica de Sunafil Si participas en subvenciones o procedimientos administrativos de competencia de la...	Denunciar incumplimientos laborales de una empresa privada Situaciones y laborales en una empresa privada que no está respetando la normativa laboral...	Realizar consultas laborales a la Sunafil Puedes levantar consultas a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil)...
Verificar si estás en planilla Comprueba si tu empleador te ha registrado en la planilla electrónica al cobrarte tu documento de...	Denunciar a una empresa privada que no cumple con el estado de emergencia Situaciones y laborales en una empresa privada que no está respetando el estado de emergencia...	Buscar resoluciones del Sistema Inspección de la Sunafil Puedes buscar todas las resoluciones de primera y segunda instancia de las inspecciones...



gob.pe Plataforma digital única del Estado Plurinacional

Trabajo y Previsión > Verificar si estás en planilla

Verificar si estás en planilla

Comprueba si tu empleador te ha registrado en la planilla electrónica colocando tu documento de identidad y RUC de la empresa donde laboras.

Si no te encuentras, el aplicativo enviará una alerta a la Casilla Electrónica de la empresa que responde la cantidad de trabajadores incorporados a la planilla electrónica. Esto es un medio que busca persuadir a tu empleador para que cumpla con este derecho laboral.

Verifica si estás en planilla



BIENVENIDO

Estimado Usuario, a través de este aplicativo podrá conocer si se encuentra registrado en la planilla electrónica de la Planilla, para ello deberá ingresar los datos que se solicitan continuación:

Nota: El uso de este aplicativo es exclusivo del trabajador en el caso de no ser un personal conforme a la ley 27088.

Ingresar **Quitar datos**



SUN.FIL

REGISTRO PARA LA VERIFICACIÓN DEL VINCULO LABORAL

Identificación de Trabajador

Identificación de la Empresa

Verificar si estás en planilla

Continuar **Cancelar**



Si no te encuentras en planilla, el aplicativo enviará una alerta a la Casilla Electrónica de la empresa.

¡EN TODO EL PROCESO LA RESERVA DE TU IDENTIDAD SE ENCUENTRA GARANTIZADA!



RECUERDA

Ingresar a la Casilla electrónica SUNAFIL



EMPLEADOR

Actualiza tus datos



Realiza la activación de tu Casilla electrónica
Ingresa a <https://www.gob.pe/sunafil>
Opción casilla electrónica.



TRABAJADOR

Regístrate



Regístrate para obtener tu usuario y contraseña
Ingresa a <https://www.gob.pe/sunafil>
Opción casilla electrónica.

¡TEN PRESENTE!

La notificación a través de la casilla electrónica surte todos los efectos legales, como si fuera notificada en tu domicilio real y/o procesal.

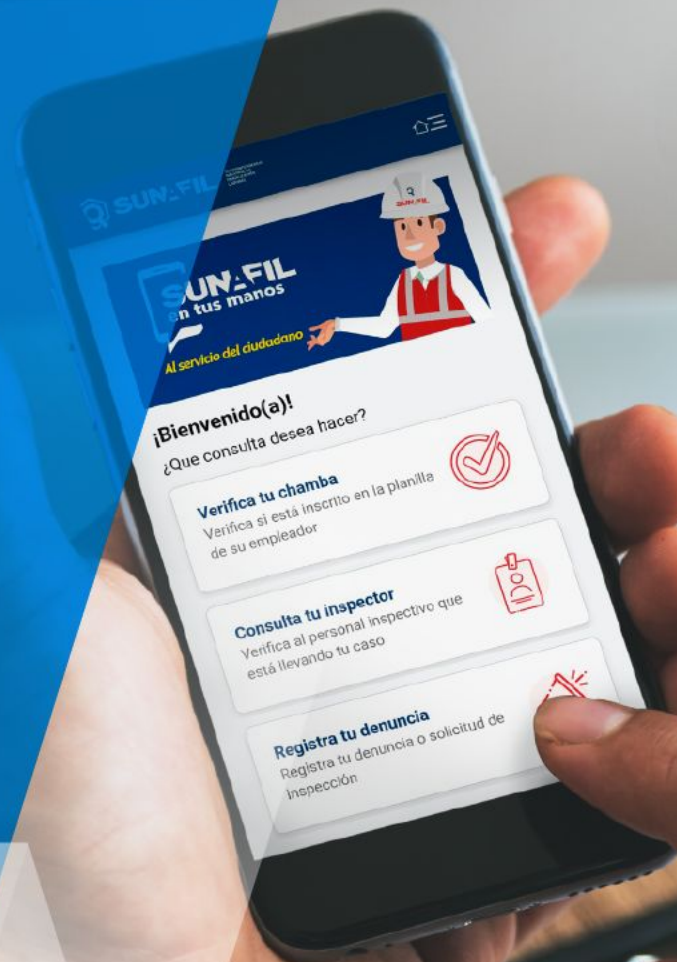
¡RECUERDA!

Mantén actualizado tu correo electrónico, así podrás informarte oportunamente de las alertas de notificación, que SUNAFIL realice en tu casilla electrónica.



SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN
LABORAL

App Sunafil en tus Manos



Herramienta digital gratuita



Registra tu denuncia

Registra tu denuncia o solicitud de inspección



Identificación de inspectores

Verifica al personal inspectivo que está llevando tu caso



Consulta tu trámite

Revisa el estado de tu trámite



Verifica tu chamba

Verifica si está inscrito en la planilla de su empleador



NIT-SUNAFIL

Accede a la documentación que regula la Inspección del Trabajo en nuestro país.



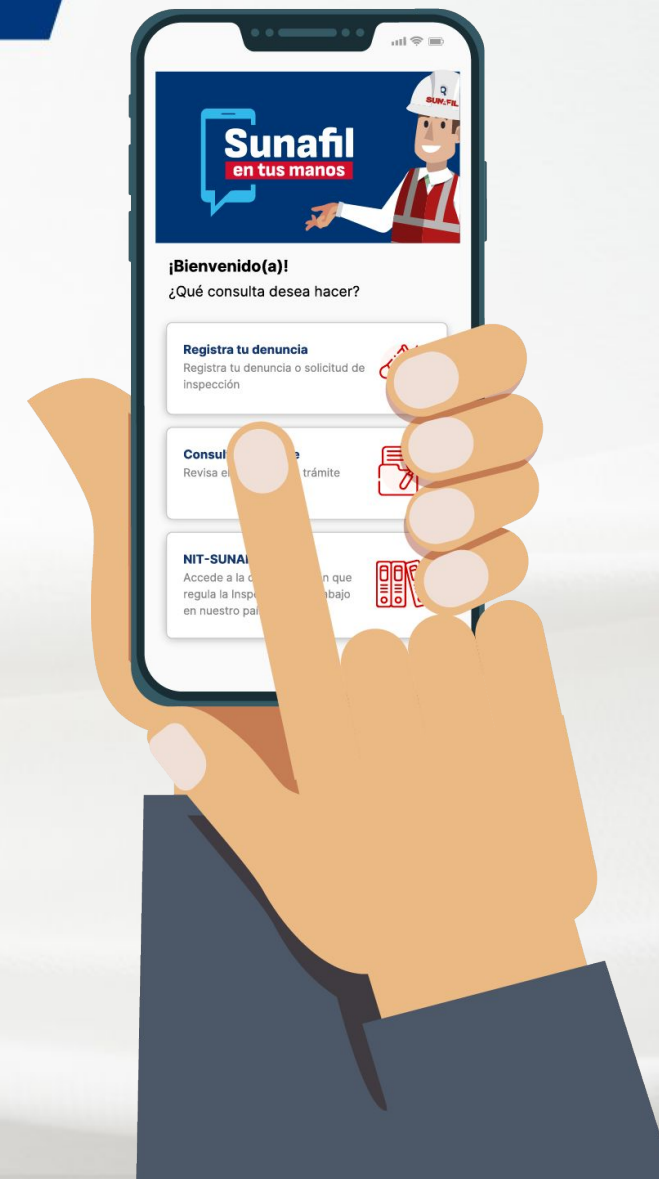
Herramienta digital gratuita

Trabajador

- Registra tu denuncia
- Consulta tu trámite
- Identificación de inspectores
- Verifica tu chamba

Empleador

- NIT Sunafil
- Identificación de inspectores
- Consulta tu trámite



¡MUCHAS GRACIAS!

¿Tienes consultas o dudas sobre
tus **derechos laborales?**



ESCANEA ESTE CÓDIGO QR

¡Síguenos en nuestras redes sociales!



/SunafilPeru



@SunafilPeru



Canal Sunafil



Sunafil



@sunafilperu



@sunafil_peru