



SUPERINTENDENCIA  
NACIONAL DE  
FISCALIZACIÓN  
LABORAL

# IGUALDAD SALARIAL – NO DISCRIMINACIÓN 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 REMURATIVA!



**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?

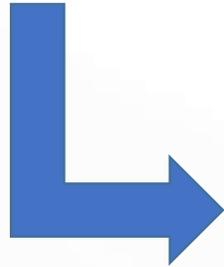


Conjunto de criterios y directrices establecidos por el empleador para la gestión, fijación o reajuste de los diferentes esquemas de remuneración de los trabajadores.

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.

# ¡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.**

# ASPECTO SANCIONADOR

## INFRACCIONES MUY GRAVES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES

### ARTÍCULO 25 DEL RGIT

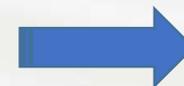
**25.17** La discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen 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

# ¡MUCHAS GRACIAS!

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



ESCANEA ESTE CÓDIGO QR

¡Siguenos en nuestras redes sociales!



/SunafiPeru



@SunafiPeru



Canal Sunafi



Sunafi



@sunafi\_peru



@sunafi\_peru