bakertilly

GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES

Dr. Luis A. Meneses
Director de Riesgos Operacionales y Laborales
División Legal

Gestión de Riesgos Laborales

El cumplimiento normativo conlleva a evitar contingencias y minimizar los riesgos en la fiscalización laboral, tener una respuesta preventiva ante la fiscalización laboral concerniente a la igualdad salarial - mandato de no discriminación y las obligaciones de la ley N° 30709.

Las empresas a fin de ser eficientes y competitivas deben actuar con una conducta responsable y de integridad, en el cumplimiento de la normativa vigente, recordemos que la **Ley N° 28983**, establece el marco normativo, institucional y de políticas públicas en el ámbito nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas los ámbitos de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad; y, del mismo modo.

Ley N° 30709, prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones.

La **Ley N° 30709**, prohíbe 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,** así como otras obligaciones para coadyuvar al logro de tal objetivo, correspondiendo contar con una política salarial, sino que además tienen que evaluar y organizar los puestos de trabajo de su personal en un cuadro de categorías y funciones de acuerdo a criterios objetivos y a la necesidad de su actividad económica.

Es importante recordar que nuestra Constitución Política del Perú de 1993, en su artículo 2, inciso 2, establece; "un derecho fundamental de la persona el derecho a la igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación basada en el sexo, además, en su artículo 26 establece que en toda relación laboral se respeta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación".

Razón de ello que las Principales obligaciones de la normativa y en concordancia con el mandato constitucional de igualdad de oportunidades sin discriminación en las relaciones laborales, y con el lineamiento de idéntico ingreso por trabajo de igual valor, que son las siguientes:

a) Valorizar todos los puestos de trabajo con criterios objetivos, tener una adecuada valorización de mis puestos de trabajo para saber de qué manera componen mi organización, a efectos de realizar los reajustes respectivos en caso de determinarse discrepancia entre la valorización de puestos predominantemente femeninos y puestos predominantemente masculinos que no tengan un sustento objetivo.

b) Establecer y categorizar los puestos de trabajo: Evaluar y agrupar los puestos de trabajo en cuadros de categorías y funciones aplicando criterios objetivos, con base en las tareas que entrañan, a las aptitudes necesarias para realizarlas y al perfil del puesto, tomando medidas concretas para que la igualdad salarial realmente se materialice al interior de las relaciones laborales.

c) Implantar consideraciones en caso de esquemas de remuneración variable: 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.

d) Prohibición de afectar a mujeres durante condición de embarazo o lactancia, incluyendo prohibición de no renovar contratos.

e) Cumplimiento de elaborar Política salarial: La misma que deberá contener criterios considerados por empleador para gestión de remuneraciones e incrementos salariales. A fin de tener una política remunerativa, criterios de pago a los trabajadores que están en esas categorías establecidas e informar esa política remunerativa a los trabajadores.

Eviten infracciones y sanciones, ya que si las empresas no cumplen con la normativas señaladas, cuyo propósito es garantizar al interior de la relación laboral, que tanto varones como mujeres perciban remuneraciones iguales por labores de igual valor, razón por la cual la SUNAFIL, que partir del 1 de julio de 2019, ya realiza inspecciones a las grandes empresas; y en el caso de las micro y pequeñas empresas, la fiscalización se inició a partir del 1 de diciembre de 2019, y que conforme al reglamento de la Ley de inspección del trabajo, aprobado mediante el D.S N° 019-2006-TR, se considera como infracción muy grave en materia de relaciones laborales no contar con un cuadro de categorías y funciones, o con una política salarial según los términos establecidos en la Ley Nº 30709 y su reglamento. Además, conforme la normatividad laboral vigente se trata de una infracción insubsanable.

La **SUNAFIL**, que partir del 1 de julio de 2019, ya realiza inspecciones a las grandes empresas; y en el caso de las micro y pequeñas empresas, la fiscalización se inició a partir del 1 de diciembre de 2019.

Es una infracción muy grave en materia de relaciones laborales no haber cumplido con informar a los trabajadores acerca de la política salarial de la empresa.

De igual manera, recomiendan a las empresas atender que de acuerdo con el reglamento de la Ley de inspección del trabajo constituye también infracción muy grave en materia de relaciones laborales no haber cumplido con informar a los trabajadores acerca de la política salarial de la empresa. Y que, la Ley Nº 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR, establecen como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, contemplando como principio de prevención que, el empleador garantice en el centro de trabajo, los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores.

Decreto Supremo N° 005-2012-TR, establecen como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país.

Dr. Luis Adolfo Meneses Romero
Director de Riesgos Operacionales y Laborales.

División de Consultoría GRC

Los riesgos son inherentes a las actividades empresariales, por lo tanto es indispensable plantear y mantener, estrategias y políticas de prevención, y acciones para enfrentarlos.

bakertilly

- Prevención del Lavado de Activos y Corrupción
- Gestión de Riesgos Legales y Penales
- Gestión de Riesgos en Salud
- Gestión de Riesgos Informáticos
- Gestión de Riesgos Operacionales y Laborales

bakertilly

Auditores y Consultores

- División de Auditoría
- División de Outsourcing y Tercerización
- División de Tributación e Impuestos
- División de Consultoría de Gestión, Riesgos y Cumplimiento
- División de Tecnología de la información
- División de Asesoría Legal Empresarial

Baker Tilly en el Mundo

- 4.36 billones en ventas
- 706 oficinas
- 38,600 profesionales
- 148 países

Certificación ISO 9001:2015

Alcance: Auditoría Financiera
Auditoría Tributaria
Outsourcing Contable

CentraL:+51 2066700
Central Celular: 981881842
Email: noles@bakertilly.pe
Dirección: Calle Germán Schreiber 283, San Isidro