

## OPINIÓN

EDITORIAL

### A buscar resultados

**GABINETE.** Antes de presentar a los integrantes de su equipo ministerial, el premier César Villanueva se dio el tiempo para plasmar lo que será su línea de acción. Sin duda, escucharlo decir que intentará hacer una agenda común entre el Ejecutivo y el Congreso “para buscar puntos de consenso por las grandes prioridades del país, como son, economía, salud, educación y lucha anticorrupción” es alentador, sobre todo porque este es el momento de aprovechar la buena vibra que, desde todos los sectores políticos, incluido Fuerza Popular, está recibiendo el actual Gobierno. Aunque no se sabe cuánto tiempo durará la luna de miel.

Villanueva apuntó a más de diez temas a los que se abocará, y si bien ello demuestra su entusiasmo, lo cierto es que como premier lo ideal es que él se enfoque en pocos temas, pues como dice el dicho quien mucho abarca poco aprieta. Los temas pueden ser los anunciados ajustes a la política tributaria, la atracción de mayor inversión privada y la lucha contra la corrupción, pero identificados los objetivos hay que pasar a medidas concretas, de lo contrario todo quedará en buenas intenciones.

“**Villanueva debe cuidar la comunicación para no generar falsas expectativas”.**

Un factor que el nuevo Gobierno deberá tener en cuenta es la impaciencia que tenga la ciudadanía por resultados. No hay que olvidar que el Gobierno de Pedro Pablo Kuczynski generó una gran expectativa, pero al no darse los resultados esperados rápidamente cayó el optimismo. Villanueva debe cuidar la comunicación para no generar falsas expectativas que perjudiquen el trabajo a realizar.

A este nuevo equipo le debería quedar claro que el Gabinete de ministros no es el directorio de una empresa, es mucho más que eso. Once de los convocados tiene experiencia en gestión pública y todos cuentan con formación profesional. Si bien lo anterior es importante, ninguno debe olvidar que ha aceptado un cargo político, por lo que durante su labor como ministros (tanto en su comunicación pública como en su relación con los otros poderes del Estado) deben trabajar haciendo gala de esta característica. Actualmente, solo dos ministros tienen experiencia política.

La diversidad de la que hace gala el Gabinete puede ser un punto a favor al permitir que cada ministro aprenda un poco del pensamiento del otro. Sin embargo, podría ser un punto en contra si el premier no consigue que todos trabajen juntos hacia un mismo objetivo. Alejarse de los extremos y de todos los anti será vital para lograr el éxito.



OPINIÓN



**JUAN CARLOS CALDERÓN**  
Socio de Rosselló Abogados

Todo indica que el principio de igual remuneración por igual trabajo estaría próximo a cumplirse. Sabido es que la brecha remunerativa entre varones y mujeres es un problema indiscutible, presente en todos los países y en todos los niveles.

En el Perú, las cifras recopiladas por el INEI indican que, en promedio, los ingresos de las mujeres equivalen al 70.3% de los ingresos de los varones. A fin de aminorar esas diferencias de género, a finales del año pasado se promulgó la Ley N° 30709, mientras que su Reglamento fue publicado el 8 de marzo, el mismo día en el que se conmemoraba el Día Internacional de Mujer.

La medida más trascendente de la Ley N° 30709 y su Reglamento es la implementación del “Cuadro de

## ¿Llegó la igualdad remunerativa?

Categorías y Funciones”, destinado a que todas las empresas diseñen sus políticas remunerativas, agrupando en categorías todos los puestos de trabajo dentro de la organización, debiéndose emplear criterios objetivos a su elección y la importancia del puesto de trabajo para la actividad económica que desarrolla la empresa. Dicho cuadro deberá ser informado a todos los trabajadores para que conozcan la categoría y remuneración que les corresponde.

La regla general novedosa es que los trabajadores de la misma categoría sean varones o mujeres, e incluso del mismo sexo, aun cuando tengan distintos puestos de trabajo y laboren en áreas diferentes, deberán aspirar a tener la misma remuneración salvo determinadas excepciones objetivas.

Esto obligará a que las empresas realicen una evaluación objetiva de los puestos de trabajo dentro de su organización, la im-

portancia para la actividad económica y las remuneraciones que les corresponden a cada una, a fin de evitar de que en una misma categoría se encuentren puestos con una diferencia remunerativa muy marcada, ya que lo contrario será afrontar las reclamaciones, ya sea que provengan del mismo o distinto género, sobre homologación o incrementos dentro de sus respectivas categorías, sustentadas, claro está, en actos de discriminación.

Este nuevo escenario implica que las discrecionalidades del empleador en conceder liberalidades, bonificaciones, asignaciones o ingresos complementarios a sus trabajadores, tendrá restricciones en que no se incurran en actos de discriminación o en prácticas antisindicales. Cualquier incremento que se implemente unilateralmente en beneficio de un trabajador, abrirá una ventana para que otros de la misma categoría puedan exigir la exten-

sión de dicho incremento, lo que puede ocasionar que la política remunerativa de toda empresa termine judicializándose.

Adicionalmente, es importante que la Sunafil, quien empezará a fiscalizar en enero del 2019, emita las directivas claras donde se definan los criterios para la estructuración del cuadro y qué acciones serán consideradas como discriminatorias, a fin de reducir el margen de discrecionalidad de los inspectores para la aplicación de sanciones.

Si bien el objetivo que se quiere alcanzar con estas medidas es legítimo, con el tiempo se sabrá si solo se trató de una acción intervencionista que afecta al mercado laboral y a la libertad de empresa, implementando estructuras engorrosas y desalentadoras en la generación de empleo.

**Opine:**  
gestion2@diariogestion.com.pe

### CARICATURA por CARLOS LAVIDA

