



Resolución de Superintendencia N° 234 -2019-SUNAFIL

Lima, 19 JUL 2019

VISTOS:

El Informe N° 116-2019-SUNAFIL/INIi, de fecha 24 de mayo de 2019, de la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva; los Informes N°s 313 y 337-2019-SUNAFIL/OGPP, de fecha 2 y 10 de julio de 2019, respectivamente, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Informe N° 284-2019-SUNAFIL/GG-OGAJ, de fecha 16 de julio de 2019, de la Oficina General de Asesoría Jurídica, y, demás antecedentes; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 29981 se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias;

Que, a través de la Ley N° 30709, se 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, en concordancia con el mandato constitucional de igualdad de oportunidades sin discriminación en las relaciones laborales, así como del lineamiento de idéntico ingreso por trabajo de igual valor indicado en la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; siendo que la Segunda Disposición Complementaria Final de la precitada Ley N° 30709, atribuye a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, conforme a sus competencias y funciones, la fiscalización del cumplimiento de la misma;

Que, la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 002-2018-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30709, establece que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL emite las directivas o protocolos necesarios para la fiscalización de las obligaciones previstas en la Ley N° 30709;





Que, la Única Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 005-2018-TR, a través del cual se emiten disposiciones para garantizar el cumplimiento de la Ley N° 30709, y de su Reglamento, señala que la aprobación de las directivas o protocolos para la fiscalización de las obligaciones previstas en la citada Ley se efectúa de forma posterior a la entrada en vigencia de la resolución ministerial a que se refiere la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 002-2018-TR;

Que, la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 002-2018-TR, dispone que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante resolución ministerial, emite las pautas referenciales que pueden ser utilizadas por el empleador para evaluar los puestos de trabajo y definir el cuadro de categorías y funciones;

Que, mediante la Resolución Ministerial N° 243-2018-TR, publicada el 25 de setiembre de 2018, se aprueba 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 categoría y funciones, el modelo de cuadro de categorías y funciones y el contenido mínimo referencial de la política salarial";

Que, a través de la Resolución de Superintendencia N° 168-2019-SUNAFIL, publicada el 22 de mayo de 2019, se aprueba el Protocolo N° 004-2019-SUNAFIL/INII, denominado "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", que tiene como objeto establecer las reglas y pautas para la fiscalización de las obligaciones en materia remunerativa, esto es, de igualdad y no discriminación salarial, previstas en la Ley N° 30709;

Que, mediante la Resolución Ministerial N° 145-2019-TR, publicada el 22 de mayo de 2019, se aprueba la "Guía Metodológica para la Valoración Objetiva, sin Discriminación de Género, de Puestos de Trabajo y Elaboración de Cuadros de Categorías y Funciones";

Que, de conformidad con el artículo 18 de la Ley N° 29981, la SUNAFIL es la autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo a que se refiere la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y en función de ello dicta normas y establece procedimientos para asegurar el cumplimiento de las políticas públicas en materia de su competencia;

Que, de acuerdo al artículo 32 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR, modificado por Decreto Supremo N° 009-2013-TR, la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva, tiene por función formular y proponer la política institucional en materia de inspección del trabajo, en el marco de las políticas nacionales y sectoriales, así como formular y proponer las normas, lineamientos técnicos, directivas, mecanismos y procedimientos que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo;





Resolución de Superintendencia N° 234 -2019-SUNAFIL

Que, a través del Informe N° 116-2019-SUNAFIL/INII, la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva propone y sustenta la aprobación de la Versión 2 del Protocolo N° 004-2019-SUNAFIL/INII, denominado "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", a fin de que en su contenido se considere las disposiciones contenidas en la Resolución Ministerial N° 145-2019-TR, que aprueba la "Guía Metodológica para la Valoración Objetiva, sin Discriminación de Género, de Puestos de Trabajo y Elaboración de Cuadros de Categorías y Funciones";



Que, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, a través de los Informes N°s 313 y 337-2019-SUNAFIL/OGPP, emite opinión técnica favorable para la aprobación de la Versión 2 del Protocolo N° 004-2019-SUNAFIL/INII, denominado "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", presentada por la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva, señalando que cumple con las disposiciones contenidas en la Versión 02 de la Directiva N° 001-2014-SUNAFIL/OGPP - "Gestión de Instrumentos Normativos", aprobada por Resolución de Secretaría General N° 014-2016-SUNAFIL-SG, actualizada mediante la Resolución de Secretaría General N° 059-2017-SUNAFIL-SG; por lo que corresponde emitir la presente resolución;

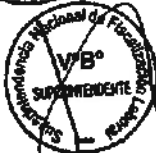


Con el visado del Gerente General, del Intendente Nacional de Inteligencia Inspectiva, del Jefe de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, y de la Jefa de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

De conformidad con la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR, modificado por Decreto Supremo N° 009-2013-TR;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar la Versión 2 del Protocolo N° 004-2019-SUNAFIL/INII, denominado "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", que como Anexo forma parte integrante de la presente resolución.





Artículo 2.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano, así como la publicación de la resolución y su Anexo en el Portal Institucional de la SUNAFIL (www.sunafil.gob.pe), en la misma fecha de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JUAN CARLOS REQUEJO ALEMAN
Superintendente Nacional de
Fiscalización Laboral
SUNAFIL





SUNAFIL
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Título: 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.

Versión: 02
Fecha de vigencia:
19 JUL. 2019

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

Aprobado por Resolución de Superintendencia
N°234-2019-SUNAFIL

ROL	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
Elaborado por:	Jesús Eloy Barrientos Ruiz	Intendente Nacional de Inteligencia Inspectiva	24 MAY 2019	
Revisado por:	María Milagros Del Río Vásquez	Intendenta Nacional de Supervisión del Sistema Inspectivo	19 JUL 2019	
	Álvaro Enrique García Manrique	Intendente Nacional de Prevención y Asesoría	19 JUL 2019	
	Carlos Gil Vela Gonzales	Intendente de Lima Metropolitana	19 JUL 2019	
	Johnny Oscar Álvarez Ochoa	Jefe de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	19 JUL 2019	
	Carmen Cecilia López Díaz	Jefa de la Oficina General de Asesoría Jurídica	19 JUL 2019	
	Sergio González Guerrero	Gerente General	19 JUL 2019	
Aprobado por:	Juan Carlos Requejo Aleman	Superintendente	19 JUL 2019	



CONTROL DE CAMBIOS

N°	Ítems	Descripción del cambio	Versión	Fecha de vigencia
1	-	Versión Inicial del Documento	01	22/05/2019
2	3	Se incorpora la Resolución Ministerial N° 145-2019-TR, que aprueba la "Guía Metodológica para la Valoración Objetiva, sin Discriminación de Género, de Puestos de Trabajo y Elaboración de Cuadros de Categorías y Funciones"	02	
3	8.1.3	Se añade como parte de los documentos que pueden ser empleados por el sujeto inspeccionado para la elaboración de los Cuadros de Categorías y Funciones la Resolución Ministerial N° 145-2019-TR, que aprueba la "Guía Metodológica para la Valoración Objetiva, sin Discriminación de Género, de Puestos de Trabajo y Elaboración de Cuadros de Categorías y Funciones".	02	
4	8.1.7	Al ser un documento de carácter referencial, se hace mención de la Resolución Ministerial N° 145-2019-TR, que aprueba la "Guía Metodológica para la Valoración Objetiva, sin Discriminación de Género, de Puestos de Trabajo y Elaboración de Cuadros de Categorías y Funciones", a efectos de que su inobservancia no dé lugar a una infracción.	02	





ÍNDICE

1. OBJETO.....	4
2. FINALIDAD.....	4
3. BASE LEGAL.....	4
4. ALCANCE.....	8
5. DEFINICIONES.....	8
6. ABREVIATURAS.....	9
7. DISPOSICIONES GENERALES.....	10
8. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS.....	12
9. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES.....	16



**1. OBJETO**

Establecer las reglas y pautas para la fiscalización de las obligaciones en materia remunerativa, esto es, de igualdad de oportunidades y no discriminación salarial, previstas en la Ley N° 30709, Ley que 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.

2. FINALIDAD

Promover el cumplimiento de las obligaciones en materia remunerativa que derivan de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2018-TR.

3. BASE LEGAL

N°	Norma Legal	Referencia aplicable
1	Constitución Política del Perú	<p>El artículo 2 inciso 2 que establece como un derecho fundamental de la persona el derecho a la igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación basada en el sexo.</p> <p>El artículo 22 que consagra el derecho al trabajo y que en sus diversas modalidades es objeto de atención prioritaria del Estado.</p> <p>El artículo 23 que establece en su penúltimo párrafo que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.</p> <p>El artículo 26 que establece que en toda relación laboral se respeta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.</p>
2	Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer	Convención adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas por Resolución 34/180 de diciembre de 1971 y aprobada por el Congreso del Perú mediante Resolución Legislativa N° 23432.





3	Convenio relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio (Número 81) de la Organización Internacional del Trabajo.	Artículo 3, inciso b) Facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales.
4	Convenio sobre igualdad de remuneración (núm. 100) de la Organización Internacional del Trabajo	Convenio ratificado por el Estado Peruano el 01 de febrero de 1960. Señala que todo miembro deberá promover y, en la medida en que sea compatible con los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
5	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111) de la Organización Internacional del Trabajo	Convenio ratificado por el Estado Peruano el 10 de agosto de 1970. Indica que los miembros para los cuales se halle en vigor este documento, se obligan a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.
6	Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	Ley que tiene por objeto establecer 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 las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad.
7	Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres	Cuyo objeto es 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, así como otras obligaciones para coadyuvar al logro de tal objetivo.





8	<p>Ley N° 29981, que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales</p>	<p>El artículo 3 señala que la SUNAFIL desarrolla y ejecuta todas las funciones y competencias establecidas en el artículo 3 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, en el ámbito nacional y cumple el rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo, de conformidad con las políticas y planes nacionales y sectoriales, así como con las políticas institucionales y los lineamientos técnicos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.</p>
9	<p>Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y modificatorias</p>	<p>El artículo 3, párrafo primero, que establece que corresponde a la Inspección del Trabajo el ejercicio de la función de inspección y de aquellas otras competencias que le encomiende el ordenamiento jurídico sociolaboral.</p>
10	<p>Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y modificatorias</p>	<p>Regula la forma de ejercer la función fiscalizadora que desarrolla la inspección del trabajo.</p>
11	<p>Decreto Supremo N° 007-2013-TR, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, modificado por el Decreto Supremo N° 009-2013-TR</p>	<p>El artículo 32, inciso c), establece que la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva tiene entre sus funciones formular y proponer las normas, lineamientos técnicos, directivas, mecanismos y procedimientos que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo.</p> <p>Artículo 33, incisos c) y d) establece que la Intendencia Nacional de Prevención y Asesoría tiene entre sus funciones implementar programas de difusión y capacitación del Sistema de Inspección del Trabajo; coordinar con los órganos desconcentrados la ejecución y cumplimiento de las acciones de promoción del Sistema de Inspección del Trabajo, así como la mejora continua de la atención a la ciudadanía.</p>
12	<p>Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General</p>	<p>Texto normativo que en el Capítulo II del Título IV regula la actividad administrativa de fiscalización. En ese sentido, en el artículo 242 y 243, respectivamente, precisa los derechos y deberes de los administrados fiscalizados.</p>





13	Decreto Supremo N° 002-2017-TR, que aprueba el Reglamento del Sistema de Inspección del Trabajo	Tiene como objetivo reglamentar el SIT a efectos de cumplir con los principios de unidad, eficiencia y especialización de la función inspectiva y garantizar el funcionamiento articulado de los diversos componentes del referido sistema.
14	Decreto Supremo N° 002-2018-TR, Reglamento de la Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres	Regula las obligaciones contenidas en la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.
15	Decreto Supremo N° 005-2018-TR, a través del cual se emiten disposiciones para garantizar el cumplimiento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, y del Reglamento de la Ley N° 30709, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2018-TR	Establece el plazo para que la SUNAFIL apruebe las directivas y/o protocolos necesarios para la fiscalización de las obligaciones previstas en la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, y su Reglamento. Ello, dentro de los treinta (30) días calendarios siguientes a la entrada en vigencia de la resolución ministerial que aprueba las pautas referenciales a que se refiere la Tercera Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley N° 30709.
16	Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral	El Título II regula los contratos sujetos a modalidad, incluyendo los supuestos de desnaturalización de los mismos.
17	Decreto Supremo N° 056-2018-PCM, que aprueba la Política General de Gobierno al 2021	El artículo 4, que prevé los Lineamientos prioritarios de la Política General de Gobierno al 2021, indica que uno de tales lineamientos, relacionadas con el Desarrollo social y bienestar de la población, es la promoción la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, así como garantizar la protección de la niñez, la adolescencia y las mujeres frente a todo tipo de violencia.
18	Resolución Ministerial N° 243-2018-TR	Aprueba 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", el modelo de cuadro de categorías y funciones y el contenido mínimo referencial de la política salarial.





19	Resolución Ministerial N° 145-2019-TR	Aprueba la "Guía Metodológica para la Valoración Objetiva, sin Discriminación de Género, de Puestos de Trabajo y Elaboración de Cuadros de Categorías y Funciones", documento, de carácter referencial y no obligatorio para el empleador, que amplía y complementa los conceptos desarrollados en la Guía aprobada mediante Resolución Ministerial N° 243-2018-TR.
20	Resolución de Superintendencia N° 039-2016-SUNAFIL	Aprueba la Directiva N° 001-2016-SUNAFIL/INII denominada "Reglas Generales para el ejercicio de la función inspectiva".
21	Resolución de Superintendencia N° 045-2019-SUNAFIL	Aprueba la Versión 2 de la Directiva N° 002-2017-SUNAFIL/INII "Servicio de atención de denuncias laborales".

4. ALCANCE

- 4.1. El presente Protocolo se aplica a nivel nacional por las Intendencias Regionales de la SUNAFIL, por los Gobiernos Regionales, y por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE); así como al personal inspectivo que ejercen función inspectiva en el ámbito de sus competencias.
- 4.2. La Intendencia Nacional de Supervisión del Sistema Inspectivo (INSSI) monitorea y supervisa el cumplimiento de las reglas y pautas contenidas en el presente Protocolo.

5. DEFINICIONES

A efectos del presente Protocolo, se establecen las siguientes definiciones:

- 5.1. **Actuación Inspectiva:** Diligencia que la inspección del trabajo sigue de oficio con carácter previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador, para corroborar si se cumple la normativa en materia sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, y adoptar las medidas inspectivas que ameriten a fin de garantizar el cumplimiento de la normativa.
- 5.2. **Brecha salarial:** Diferencia entre el salario de varones y mujeres percibido por trabajo asalariado.
- 5.3. **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.
- 5.4. **Discriminación:** Cualquier distinción, diferenciación, exclusión o preferencia basada en motivos prohibidos como la 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.

- 5.5. **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.
- 5.6. **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.
- 5.7. **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/as.
- 5.8. **Remuneración:** En concordancia con el artículo 1 del Convenio 100 de la Organización Internacional de Trabajo, sobre Igualdad de remuneración, el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al/la trabajador/a, en concepto del empleo de este último.
- 5.9. **Trabajador/a afectado/a:** Aquella persona que presuntamente se ve perjudicada por el empleador en la determinación de su remuneración en atención a su sexo.
- 5.10. **Trabajador/a referente:** Aquella persona que, bajo características objetivas similares a las del trabajador/a afectado/a, resulta comparable a efectos de determinar la existencia o no de discriminación en el caso concreto.



6. ABREVIATURAS

- **CCF** : Cuadro de Categorías y Funciones.
- **D/GRTPE** : Dirección o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.
- **GORES** : Gobiernos Regionales.
- **INII** : Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva.
- **INPA** : Intendencia Nacional de Prevención y Asesoría.
- **INSSI** : Intendencia Nacional de Supervisión del Sistema Inspectivo.
- **IRE** : Intendencia Regional de la SUNAFIL.
- **LGIT** : Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- **LPCL** : Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- **LPDRVM** : Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

- **REGLAMENTO** : Reglamento de la Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2018-TR.
- **RLGIT** : Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.
- **SIT** : Sistema de Inspección del Trabajo.
- **SUNAFIL** : Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.
- **TUO de la LPAG** : Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

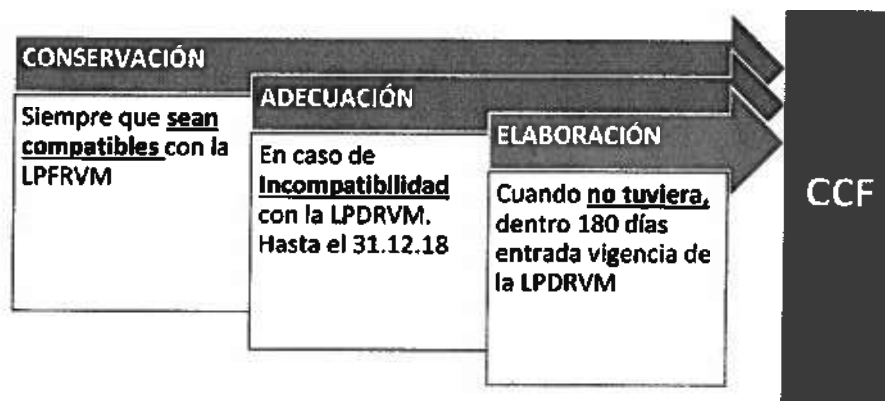
7. DISPOSICIONES GENERALES

- 7.1. Con la finalidad de garantizar la aplicación sistemática de los instrumentos normativos en materia inspectiva, el presente Protocolo tiene como referencia las disposiciones contenidas en la LGIT y su RLGIT.
- 7.2. Toda mención que se haga en el presente Protocolo a las Intendencias Regionales (IRES) debe entenderse comprendidas la Intendencia de Lima Metropolitana y las Zonales de Trabajo. Toda mención a las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, incluye a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana y las Zonales de Trabajo de dichas dependencias. Asimismo, toda mención a los órganos o dependencias del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT) debe entenderse referida a todas las entidades antes citadas.
- 7.3. A los efectos del presente Protocolo, con carácter general la mención al "personal inspectivo", "Inspector actuante" o "Inspector comisionado" se entenderá referido de forma indistinta a los Supervisores Inspectores, Inspectores del Trabajo o Inspectores Auxiliares; salvo mención expresa de cada uno de estos grupos.



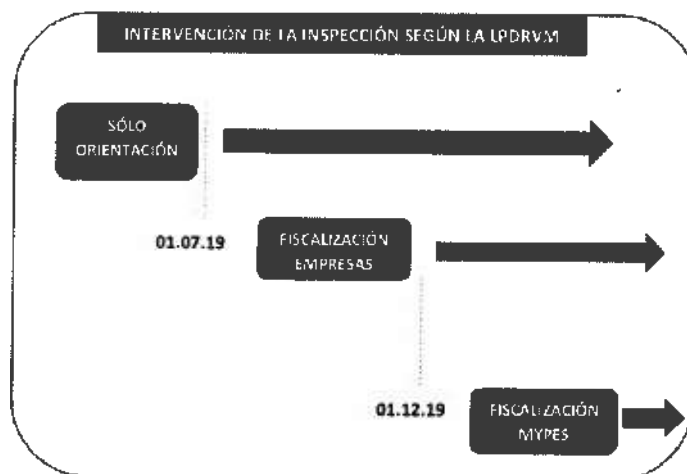
7.4. SOBRE LA CONSERVACIÓN, ADECUACIÓN Y ELABORACIÓN DEL CCF SEGÚN LA LPDRVM

- 7.4.1. En relación con los CCF, el personal inspectivo debe verificar lo siguiente:
- a) La compatibilidad del CCF, que el sujeto inspeccionado haya tenido implementado al 28 de diciembre de 2017, con el objeto de la LPDRVM.
 - b) En caso de incompatibilidad, que al 31 de diciembre de 2018, el CCF haya sido adecuado al objeto de la LPDRVM.
 - c) En caso que el sujeto inspeccionado no hubiera tenido elaborado su CCF al 28 de diciembre de 2017, que el mismo haya sido elaborado dentro de los ciento ochenta días (180) días de la entrada en vigencia de la LPDRVM, es decir, al 25 de junio de 2018.



7.5. SOBRE LA FUNCIÓN INSPECTIVA

- 7.5.1.** A partir del 01 de julio de 2019, las dependencias integrantes del Sistema de Inspección del Trabajo, en el ámbito de sus competencias, fiscalizan el cumplimiento de las obligaciones que derivan de la Ley N° 30709 y su Reglamento.
- 7.5.2.** Para el caso de las micro y pequeñas empresas, la fiscalización se inicia a partir del 1 de diciembre de 2019.



7.6. SOBRE LA PROGRAMACIÓN Y EJECUCIÓN DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS

- 7.6.1.** Las Sub Intendencias de Actuación Inspectiva de las IRE de la SUNAFIL y las que hagan sus veces en las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo de los GORES, reciben y verifican que las denuncias laborales en materia de discriminación remunerativa reúnan los requisitos mínimos establecidos en la Versión 2 de la Directiva N° 002-2017-SUNAFIL/INII,

“Servicio de atención de denuncias laborales”, debiendo indicar además, lo siguiente:

- a) La relación de los hechos.
- b) Las circunstancias de tiempo, lugar y modo que permitan su constatación.
- c) 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.
- d) El aporte de la evidencia o su descripción, de contar con la misma.

Considerando los elementos antes descritos, las Sub Intendencias de Actuación Inspectiva de las IRE de la SUNAFIL y las que hagan sus veces en las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo de los GORES, determinan si corresponde o no su atención mediante la generación de una orden de inspección, dentro de los plazos establecidos en la Versión 2 de la Directiva N° 002-2017-SUNAFIL/INII, “Servicio de atención de denuncias laborales”, bajo responsabilidad.



- 7.6.2. El personal inspectivo responsable en el desarrollo de las actuaciones inspectivas sobre la materia de discriminación remunerativa, ejerce sus funciones y atribuciones descritas en el artículo 5 de la LGIT y el artículo 6 del RLGIT, en correlación con las pautas previstas en el presente Protocolo.
- 7.6.3. El cumplimiento de lo anterior corresponde al personal referido según el ámbito de su competencia y conforme a los fines para los que le fueron conferidas sus atribuciones, ello; en el marco de los principios, deberes y disposiciones prescritos en la LGIT y el TUO de la LPAG.

8. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

En las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias sobre la materia se llevan a cabo de acuerdo a las disposiciones que se describen a continuación:

8.1. FISCALIZACIÓN DE LA OBLIGACIÓN DE CONTAR CON EL CCF Y CON UNA POLÍTICA SALARIAL

- 8.1.1. El personal inspectivo verifica que el sujeto inspeccionado cuente con el CCF.
- 8.1.2. Asimismo, verifica que el CCF tenga 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.

El CCF es elaborado por el empleador considerando los criterios objetivos para la valoración de los puestos de trabajo en base a las tareas desarrolladas, aptitudes y habilidades para realizarlas y el perfil del puesto, las que no deberán tener ninguna justificación basada en el sexo de las personas.

- 8.1.3. Para la elaboración del CCF el sujeto inspeccionado puede utilizar la "GUÍA QUE CONTIENE PAUTAS REFERENCIALES QUE PUEDEN SER UTILIZADAS POR LA ORGANIZACIÓN EMPLEADORA PARA EVALUAR PUESTOS DE TRABAJO Y DEFINIR EL CUADRO DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES", aprobada por Resolución Ministerial 243-2018-TR y la "GUÍA METODOLÓGICA PARA LA VALORACIÓN OBJETIVA, SIN DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO, DE PUESTOS DE TRABAJO Y ELABORACIÓN DE CUADROS DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES", aprobada con Resolución Ministerial N° 145-2019-TR, u otra metodología que considere pertinente.
- 8.1.4. El personal inspectivo verifica que el sujeto inspeccionado cuente con una política salarial y que la información acerca de la misma haya sido puesta en conocimiento de los/as trabajadores/as. Para ello, el sujeto inspeccionado puede acreditar que dicha comunicación se realizó mediante reuniones informativas individuales o colectivas o vía comunicaciones escritas o digitales con los detalles de la política aplicable.
- 8.1.5. El personal inspectivo verifica que esta comunicación se dio en las siguientes oportunidades:
- a) Al momento del ingreso del/la trabajador/a a la empresa o entidad;
 - b) Cuando se produzca una modificación de la categoría ocupacional a la que pertenece el/la trabajador/a;
 - c) Cuando se efectúe una modificación del esquema de remuneración que les aplique según la política remunerativa;
- 8.1.6. No constituye requisito indispensable que la política remunerativa comunicada a los trabajadores contenga los montos que forman parte de la estructura salarial.
- 8.1.7. En ningún caso, el uso de una metodología distinta a la establecida en la "GUÍA QUE CONTIENE PAUTAS REFERENCIALES QUE PUEDEN SER UTILIZADAS POR LA ORGANIZACIÓN EMPLEADORA PARA EVALUAR PUESTOS DE TRABAJO Y DEFINIR EL CUADRO DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES" y "GUÍA METODOLÓGICA PARA LA VALORACIÓN OBJETIVA, SIN DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO, DE PUESTOS DE TRABAJO Y ELABORACIÓN DE CUADROS DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES", para la elaboración del CCF o del contenido de la política salarial, da lugar a





infracción alguna, siempre que se tenga presente la observancia de lo establecido en los numerales 8.1.2 al 8.1.5 del presente Protocolo, salvo disposición normativa que disponga lo contrario.

8.2. FISCALIZACIÓN SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN EN LA DETERMINACIÓN DE LAS REMUNERACIONES

8.2.1. El personal inspectivo debe verificar que los sujetos inspeccionados no incurran en discriminación directa o indirecta por motivo de sexo. Para ello, no podrá considerarse como una diferencia objetiva y razonable que justifica un tratamiento remunerativo diferenciado al embarazo, la maternidad, la paternidad, la lactancia, las responsabilidades familiares, ser víctima de violencia.

8.2.2. A efectos de determinar la existencia o no de la discriminación remunerativa directa por razones de sexo, el personal inspectivo realiza, como mínimo, lo siguiente:

8.2.2.1. Compara y determina si entre las funciones, labores desarrolladas o responsabilidades asignadas a la trabajadora o trabajador afectado coinciden o son similares con el puesto atribuido en el CCF y la política salarial del sujeto inspeccionado.

El/La trabajador/a referente puede ser un trabajador/a o un grupo de trabajadores/as, atendiendo al caso concreto.

8.2.2.2. Las remuneraciones del trabajador/a afectado/a son diferentes a las del trabajador o trabajadora referente.

8.2.2.3. En el caso de verificar la existencia de diferencias remunerativas de trabajadores/as que pertenecen a una misma categoría, debe considerar como criterios objetivos de justificación de dichas diferencias, entre otros, los siguientes:

- i. Antigüedad;
- ii. Desempeño;
- iii. La negociación colectiva;
- iv. Escasez de oferta de mano de obra calificada para un puesto determinado, cuando objetivamente se demuestre que las calificaciones requeridas por un puesto de trabajo son escasas en el mercado;
- v. El costo de vida;
- vi. La experiencia laboral;
- vii. El perfil académico o educativo;
- viii. El lugar de trabajo;
- ix. La realización de trabajo en jornada reducida, en jornadas atípicas o a tiempo parcial;





- x. La 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; entre otros.
- 8.2.3. El personal inspectivo aplica lo anterior, sin perjuicio de la restante información que mediante sus actuaciones inspectivas y, de acuerdo al caso concreto objeto de investigación, pueda recabar.
 - 8.2.4. La ausencia de justificación objetiva y razonable de diferencia remunerativa entre trabajadores/as de diferentes sexos da lugar a que el inspector determine la existencia de discriminación remunerativa directa por sexo.
 - 8.2.5. De conformidad con el artículo 2 del Reglamento de la Ley N° 30709, a efectos de determinar la discriminación remunerativa indirecta por sexo, el personal inspectivo verifica como mínimo los siguientes:
 - 8.2.5.1. Las medidas adoptadas por el sujeto inspeccionado a efectos de no incurrir en discriminación remunerativa sean neutras, es decir, no estén basadas en motivos de sexo que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Situación que podría ser determinada a partir de lo establecido en el CCF y la política salarial, así como de lo advertido en la práctica.
 - 8.2.5.2. La aplicación por igual de la medida neutra a todos los trabajadores y todas las trabajadoras de la empresa con independencia de su sexo.
 - 8.2.5.3. Si la aplicación de la medida neutra produce efectos perjudiciales para el colectivo de mujeres que laboran en la empresa.
 - 8.2.5.4. La existencia o no de justificación objetiva para la aplicación de la medida neutra, o si se encuentra vinculada a las necesidades del negocio de la empresa.
 - 8.2.6. El personal inspectivo aplica lo anterior, sin perjuicio de la restante información que mediante sus actuaciones inspectivas y, de acuerdo al caso concreto objeto de investigación, pueda recabar.
 - 8.2.7. En la medida inspectiva de requerimiento, así como en el acta de infracción, según corresponda, el inspector comisionado deja constancia expresa y clara de las razones por las cuales considera a determinado trabajador/a o grupo de trabajadores/as como referente comparativo del presunto afectado indicando la categoría y funciones de éstos, asimismo,





de las medidas adoptadas por el sujeto inspeccionado que dan lugar a la discriminación salarial.

9. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

- 9.1. En todo aquello no contemplado en el presente Protocolo relacionado a la función inspectiva, será aplicable las disposiciones contenidas en la Directiva N° 001-2016-SUNAFIL/INII, denominada "REGLAS GENERALES PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN INSPECTIVA" o norma que lo sustituya.
- 9.2. La Intendencia Nacional de Prevención y Asesoría implementa las estrategias de promoción y difusión, orientados a la sensibilización sobre las disposiciones de la Ley N° 30709 y su Reglamento.

