



Lunes, 25 de marzo de 2019

Publican “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”

Ha sido publicado en el diario oficial El Peruano, la Resolución de Superintendencia N°111-2019-SUNAFIL, a través de la cual se dispone publicar el “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”; con el fin de que los interesados presenten sus comentarios y/o sugerencias, dentro del plazo de 30 días hábiles, contados a partir del 22 de marzo del 2019.

Ahora bien, el referido proyecto normativo propone que la función de fiscalización se inicie a partir del 1 de julio de 2019 para las empresas, y en el caso de las micro y pequeñas empresas (Mypes) se inicie a partir del 1 de diciembre de 2019.

Es importante mencionar que el ámbito de aplicación del protocolo será a nivel nacional a cargo de las Intendencias Regionales de Sunafil, de los Gobiernos Regionales y de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

Ahora bien, el organismo fiscalizador verificará que el empleador cuente con una política salarial y que la información acerca de la misma haya sido puesta en conocimiento de los trabajadores. Para ello, podrá 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.

Del mismo modo, el organismo fiscalizador verificará que los empleadores no incurran en discriminación directa o indirecta por motivo de sexo, embarazo, maternidad, paternidad, lactancia, responsabilidades familiares o ser víctima de violencia; en este sentido se requerirá a las empresas criterios objetivos de justificación a las cuales se les halle brechas salariales entre hombres y mujeres tales como antigüedad, desempeño, escasez de oferta de mano de obra calificada para un puesto determinado, entre otros.

Para mayores alcances, recomendamos la revisión de los dispositivos que se comentan por este medio, quedando a su disposición para cualquier aclaración que les merezca el presente.

(*) Cabe advertir que el presente boletín pretende informar y en algunos casos, comentar o hacer notar algunos de los principales cambios en la normativa recientemente publicada. En este sentido, no transcribe la(s) norma(s) en él contenida(s), no pretende reemplazar la lectura de ésta(s), ni contiene opinión o interpretación legal alguna. Por ello, Salas Rizo Patrón & Margary Abogados no asume responsabilidad alguna por la utilización que el receptor hiciera de la información aquí vertida.

Este Boletín es de uso exclusivo de Salas Rizo Patrón & Margary Abogados, en tal sentido no se permite su difusión o utilización por terceros sin autorización previa y expresa.