

GDADIVBS - 2016	<p style="text-align: center;">GUÍA DE ACTUACIONES EN LAS DILIGENCIAS DE INSPECCIÓN PARA LA VERIFICACIÓN DE BRECHAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES</p>	<p style="text-align: center;">MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL - MTPS - EL SALVADOR UNÁMONOS PARA CRECER</p>	
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Octubre 2016	Modificación: 00

**GUÍA DE ACTUACIONES EN LAS DILIGENCIAS
DE INSPECCIÓN PARA LA VERIFICACIÓN DE
BRECHAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y
HOMBRES**

AUTORIZÓ:




Licda. Sandra Edibel Guevara Pérez.
Ministra de Trabajo y Previsión Social.

VISTO BUENO:




Licda. Agustina Beatriz De Paul.
Directora Ejecutiva.

ELABORÓ:

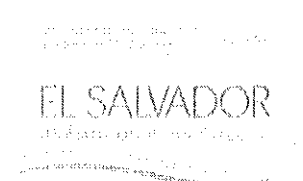



Lic. Jorge Arnoldo Bolaños Paz.
Director General de Inspección de Trabajo.

REVISÓ:





José Federico Bermúdez Vega.
Jefe de la Oficina de Coordinación y Desarrollo Institucional.

GDADIVBS - 2016	GUIA DE ACTUACIONES EN LAS DILIGENCIAS DE INSPECCION PARA LA VERIFICACIÓN DE BRECHAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES		
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Octubre 2016	Modificación: 00

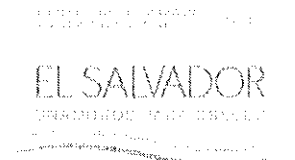
CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN.....	3
II. OBJETIVOS.....	4
III. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5
I. MARCO JURÍDICO.....	5
II. CONCEPTUALIZACIÓN DE DESIGUALDAD SALARIAL.....	8
III. COMO IDENTIFICAR UNA BRECHA SALARIAL EN LA ACTUACIÓN INSPECTIVA.....	9
IV. PROCEDIMIENTO PARA LA ACTUACIÓN INSPECTIVA.....	11
V. VIGENCIA.....	16
VI. BIBLIOGRAFÍA.....	17
VII. ANEXOS.....	18

GDADIVBS - 2016	<p style="text-align: center;">GUÍA DE ACTUACIONES EN LAS DILIGENCIAS DE INSPECCIÓN PARA LA VERIFICACIÓN DE BRECHAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES</p>		<p style="text-align: center;">MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL -MTPS-</p>  <p style="text-align: center;">GOBIERNO DE EL SALVADOR UNÁMONOS PARA CRECER</p>
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Octubre 2016	Modificación: 00

I. INTRODUCCIÓN

En el marco de aplicación de la Constitución de la República, en su artículo 3 que regula la igualdad de toda persona, en relación con el artículo 38 numeral 1 del mismo cuerpo legal que establece el principio “igual salario por igual trabajo”, el Código de Trabajo en sus artículos 119 y 123 que regulan el principio precitado, así como lo regulado por el artículo 10 literal c) de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres y el artículo 25 literal j) de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, lo anterior en relación con los Convenio 100 y 111 de la OIT relativos a “Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor” y “Discriminación (empleo y ocupación)”, la normativa nacional e internacional de igualdad de género y demás cuerpos legales aplicables, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Inspección de Trabajo, emite la presente guía de actuación inspectiva en casos de brechas salariales, con el objetivo de generar a través de dicho instrumento, la creación de una herramienta de trabajo al personal inspectivo y que propicie las condiciones que permitan el desarrollo y protección del derecho laboral de igual salario por igual trabajo, específicamente de las personas usuarias que acuden a las dependencias de la Dirección General de Inspección de Trabajo, brindando una atención integral, de calidad con calidez, contribuyendo a la eliminación de las distintas formas de discriminación hacia las mujeres trabajadoras o toda aquella persona afectada por una brecha salarial, en cumplimiento del deber que en ese sentido posee esta Cartera de Estado, como parte del Gobierno de la República y como garante de los derechos laborales de las personas trabajadoras.

GDADIVBS - 2016	GUÍA DE ACTUACIONES EN LAS DILIGENCIAS DE INSPECCIÓN PARA LA VERIFICACIÓN DE BRECHAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES		
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Octubre 2016	Modificación: 00

El presente instructivo tiene como finalidad ser una guía de actuación al personal inspectivo para que pueda detectar y establecer por medio de la Inspección del trabajo, salarios diferenciales para trabajadoras y trabajadores que desarrollen una labor igual en los lugares de trabajo.

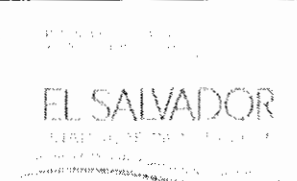
II. OBJETIVOS

• GENERAL

Estandarizar criterios para la determinación de brechas salariales a través de la inspección de trabajo.

• ESPECÍFICOS

1. Brindar a las personas usuarias que solicitan los servicios inspectivos, un servicio con calidad y calidez.
2. Fortalecer capacidades del personal de la Dirección General de Inspección de Trabajo sobre el conocimiento y dominio de los temas en materia de brechas salariales y/o desigualdad salarial.
3. Verificar que una vez creada la capacidad en el personal inspectivo, el mismo pueda aplicar dicha experticia en el diligenciamiento de casos sobre brechas salariales.
4. Coadyuvar con el trabajo decente en el rompimiento de desigualdades.
5. Establecer un seguimiento y control de la aplicación de la presente guía.

GDADIVBS - 2016	GUIA DE ACTUACIONES EN LAS DILIGENCIAS DE INSPECCION PARA LA VERIFICACIÓN DE BRECHAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES		
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Octubre 2016	Modificación: 00

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente guía será de obligatorio cumplimiento para todo el personal que conforma la Dirección General de Inspección de Trabajo, a nivel nacional.

El seguimiento y control de la presente, estará a cargo de las Jefaturas Regionales de conformidad con su región.

Por su parte, la presente guía será aplicada a lugares de trabajos privados y autónomos por ser este el ámbito de competencia de esta Cartera de Estado en materia laboral.

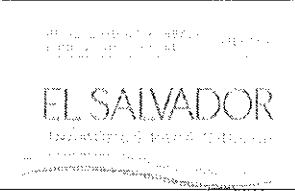
I. MARCO JURÍDICO

Toda persona que se desempeña como inspectora de trabajo, en su actuar, deberá tomar en cuenta la siguiente normativa:

Constitución de la República

En su artículo tres establece el principio de igualdad: todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión.

Por su parte, el artículo 38 numeral 1 regula el derecho a igual salario por igual trabajo, así: "El trabajo estará regulado por un Código que tenga por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo su derechos y obligaciones... 1°.- En una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, a trabajo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad".

GDADIVBS - 2016	GUIA DE ACTUACIONES EN LAS DILIGENCIAS DE INSPECCION PARA LA VERIFICACIÓN DE BRECHAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES		
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Octubre 2016	Modificación: 00

Código de Trabajo

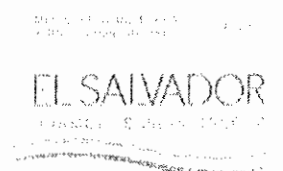
El artículo 123 regula: los trabajadores que en una misma empresa o establecimiento y que en idénticas circunstancias desarrollen una labor igual, devengarán igual remuneración cualquiera que sea su sexo, edad, raza, color, nacionalidad, opinión política o creencia religiosa.

Incluido en salario lo establecido por el artículo 119 inciso 2° que regula: "... Considerase integrante del salario todo lo que recibe el trabajador en dinero y que implique retribución de servicios, cualquiera que sea la forma o denominación que se adopte, como los sobresueldos y bonificaciones habituales; remuneración del trabajo extraordinario, remuneración del trabajo en los días de descanso semanal o de asueto, participación de utilidades...".

El artículo 30 numeral 12 establece: Se prohíbe a los patronos: establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección de la persona del trabajador.

Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres

Artículo 10 literal c) que regula: "Para los efectos de la presente ley, se consideran modalidades de la violencia: ... c) **Violencia laboral**: Son acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en forma repetida y que se mantiene en el tiempo en los centros de trabajo públicos o privados, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo".

GDADIVBS - 2016	GUIA DE ACTUACIONES EN LAS DILIGENCIAS DE INSPECCION PARA LA VERIFICACIÓN DE BRECHAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES		
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Octubre 2016	Modificación: 00

Ley de Igualdad Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres

Artículo 25 literal g) que regula: “De la Participación Igualitaria en el Empleo. El Estado deberá aplicar los siguientes lineamientos en sus políticas de empleo y acciones de inserción laboral, tomando en consideración la brecha entre lo rural y lo urbano y las condiciones de trabajo: ... g) La eliminación de cualquier diferenciación salarial entre hombres y mujeres en razón del desempeño de un mismo cargo y función laboral”.

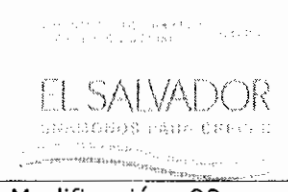
Convenio 100 de la OIT relativo a Igualdad de Remuneración

Artículo 2 literal “A los efectos del presente Convenio: ... 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”.

Convenio 111 de la OIT relativo a Discriminación (Empleo y Ocupación)

Artículo 1 literal “A los 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 o de trato en el empleo y la ocupación...”.

Es importante denotar que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, en el tanto concurra una justificación objetiva y razonable por parte de la parte empleadora, del porqué existe diferencia salarial, sin embargo no deberá ser la regla general la existencia de diferenciación salarial y con ello oportunidades diferenciadas.

GDADIVBS - 2016	GUÍA DE ACTUACIONES EN LAS DILIGENCIAS DE INSPECCIÓN PARA LA VERIFICACIÓN DE BRECHAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES		
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Octubre 2016	Modificación: 00

En nuestro ordenamiento jurídico, el principio de igualdad salarial se presenta como uno de los valores fundamentales a tutelar, así lo establece nuestra Constitución, legislación secundaria y todas las declaraciones internacionales a las que se ha adherido El Salvador. Este principio de igualdad salarial pone de perspectiva la transgresión a la norma por distinciones salariales que tengan una motivación discriminatoria, sean éstas por sexo, edad, raza, color, nacionalidad, opinión política o creencia religiosa y que no permite la igualdad de oportunidades.

II. CONCEPTUALIZACIÓN DE DESIGUALDAD SALARIAL

La brecha salarial entre hombres y mujeres es la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos percibidos.

La igualdad de remuneración e igualdad salarial es el derecho a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.¹

En América Latina y el Caribe el salario de las mujeres es 19 por ciento inferior a los de los hombres, siendo el porcentaje global de 24 por ciento.²

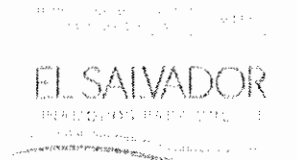
Algunas causas de brecha salarial son: la discriminación en el lugar de trabajo, los diferentes empleos y diferentes sectores, prácticas laborales y sistemas salariales, la infravaloración del trabajo y las capacidades de las mujeres, la escasa presencia de mujeres en puestos de liderazgo y de alto nivel, las tradiciones y los roles de género, la conciliación entre la vida laboral y familiar.³

También se toman en cuenta la diferenciación en la educación y la formación por

¹ Guía Introductoria Igualdad Salarial. OIT.

² El progreso de las Mujeres en el Mundo 2015 – 2016: Resumen. Transformar las Economías para realizar los Derechos. ONUMUJERES.

³ Como combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea

GDADIVBS - 2016	GUÍA DE ACTUACIONES EN LAS DILIGENCIAS DE INSPECCIÓN PARA LA VERIFICACIÓN DE BRECHAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES		
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Octubre 2016	Modificación: 00

motivos de género, diferencias de género en la experiencia laboral, segregación laboral por motivos de género, trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial, tamaño de la empresa e índice de sindicación y discriminación salarial.⁴

¿Qué efectos tiene la brecha salarial a lo largo de la vida de las y los ciudadanos? El impacto que la brecha salarial tiene sobre las mujeres es que obtienen menos ingresos a lo largo de su vida, lo que conduce a pensiones más bajas y un mayor riesgo de pobreza en la tercera edad.⁵

¿Qué busca la equidad salarial? Busca corregir la minusvaloración de los empleos desempeñados habitualmente por mujeres. Implica que los trabajos iguales o similares se remuneren igual y que los trabajos que no son iguales, pero que tienen igual valor, se remuneren igual.

Es importante tomar en cuenta lo que el término **remuneración** abarca, todo el paquete de ganancias (salario base, salario mínimo, salario ordinario, cualquier emolumento adicional de cualquier tipo, bonos, beneficios, sobresueldos, trabajo extraordinario). Evidenciando con lo anterior todo lo regulado por el art. 119 del Código de Trabajo.

Para que la igualdad de remuneración sea efectiva en la práctica, los interlocutores sociales, en concreto las organizaciones de trabajadores y de empleadores, debe desempeñar un papel clave.⁶

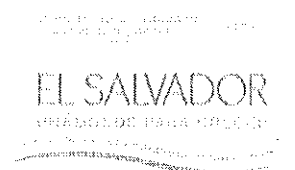
III. COMO IDENTIFICAR UNA BRECHA SALARIAL EN LA ACTUACIÓN INSPECTIVA

Es importante señalar dos preceptos que deben de valorarse al momento de establecer diferencia salarial, las cuales son: la “discrecionalidad” y “arbitrariedad”. La

⁴ Guía Introductoria Igualdad Salarial. OIT.

⁵ Como combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea.

⁶ Igualdad Salarial. Guía Introductoria. OIT.

GDADIVBS - 2016	GUIA DE ACTUACIONES EN LAS DILIGENCIAS DE INSPECCION PARA LA VERIFICACIÓN DE BRECHAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES		 EL SALVADOR MINISTERIO DE TRABAJO
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Octubre 2016	Modificación: 00

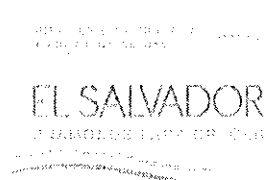
La "discrecionalidad": permite optar libremente entre diversas alternativas igualmente lícitas.

La "arbitrariedad": en cambio, supone una elección no permitida por el ordenamiento jurídico, valiéndose de una actuación caprichosa y antojadiza, sin fundamento alguno.

La parte empleadora no debe establecer salarios diferenciados si no cuenta con elementos objetivos que lo motivaron a tomar esa decisión, lo cual debe estar previamente documentado (como por ejemplo, la cualificación, la antigüedad, experiencia y productividad, etc.) que permitan concluir que la trabajadora o el trabajador beneficiado por la mayor retribución, aporta un trabajo de mayor valor que el desarrollado por aquél con quien se compara.

De igual forma, en la diferenciación salarial se puede considerar lo plasmado en un Contrato Colectivo de Trabajo debidamente inscrito, diferencias salariales que deben de respetarse siempre y cuando no estén basadas en motivaciones discriminatorias. Debiendo determinarse en cada caso concreto de conformidad con los hallazgos obtenidos.

Podría darse el caso por ejemplo que la parte empleadora permite que a las mujeres se le cancele un salario inferior en comparación con los hombres, no obstante realizan la misma labor y en idénticas circunstancias, en éste caso es evidente una clara discriminación en razón del sexo, dando como resultado transgresión a las disposiciones constitucionales contenidas en los artículos 3 y 38 numeral 1, en relación con los artículos 30 numeral 12 y 123 del Código de Trabajo, así como el art.10 literal c) de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, el artículo 25 literal g) de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la discriminación contra las Mujeres, todo lo anterior en relación con los Convenios 100 y 111 de la OIT.

GDADIVBS - 2016	GUIA DE ACTUACIONES EN LAS DILIGENCIAS DE INSPECCION PARA LA VERIFICACIÓN DE BRECHAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES		
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Octubre 2016	Modificación: 00

Todo lo anterior desde una perspectiva global permitirá además de darle cumplimiento a la normativa en comento a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, así como a la Política Nacional de Mujeres y a la Política Nacional de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.


IV. PROCEDIMIENTO PARA LA ACTUACIÓN INSPECTIVA

El personal de la Dirección General de Inspección de Trabajo, en la actuación inspectiva relativa a verificación de brechas o desigualdades salariales, deberá tomar en cuenta lo siguiente:


Número	Descripción de Actividad	Persona Responsable	Doc. de Soporte
1	Llevar por parte del personal inspectivo a lugar de trabajo, la respectiva orden de Inspección.	Inspectora o inspector asignado.	Legislación. Solicitud de inspección.
2	Identificarse en el lugar de trabajo sujeto a inspección ante la representación patronal y la persona denunciante (en caso de ser una inspección especial).	Inspectora o inspector de trabajo.	Legislación. Carné institucional
3	Revisar y solicitar: a) listado de personal (con cargo, área en la cual se desempeña y salario), a partir de éste, se determinará preliminarmente si existen o no personas trabajadoras		

GDADIVBS - 2016	<p>GUIA DE ACTUACIONES EN LAS DILIGENCIAS DE INSPECCION PARA LA VERIFICACIÓN DE BRECHAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES</p>	<p>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL -MTPS-</p> <p>GOBIERNO DE EL SALVADOR</p> <p>UNÁMONOS PARA CRECER</p>	
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Octubre 2016	Modificación: 00

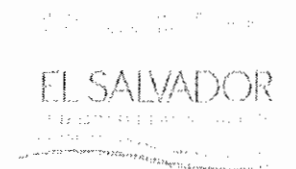
	<p>desempeñando una labor idéntica con diferente remuneración, b) contratos individuales de trabajo por escrito (ya que ahí se establecen las funciones o servicios que la persona trabajadora presta y su remuneración), c) planillas de pago de salarios o recibos de pago debidamente firmadas por la persona trabajadora o en su defecto el abono en su cuenta bancaria (hoy en día por lo general se hace mediante cuenta electrónica), con el objeto de cerciorarse si efectivamente esas planillas son fidedignas; así como cualquier documento que se considere pertinente y que pueda abonar con la investigación; todo la documentación en comento contribuye para identificar si existen diferencias salariales en cuanto a trabajadoras y trabajadores que realizan el mismo trabajo.</p>	<p>Inspectora o inspector de trabajo asignado al caso.</p>	<p>Legislación.</p> <p>Informes de visita.</p> <p>Esquelas de citación.</p> <p>Acta de inspección.</p>
4	<p>Revisar planillas de salarios con la finalidad de identificar si existen diferencias salariales en cuanto a trabajadoras y trabajadores que realizan el mismo trabajo.</p>	<p>Inspectora o inspector de trabajo asignado al caso.</p>	<p>Legislación.</p> <p>Informes de visita.</p>
5	<p>Proceder a entrevistar a cada persona trabajadora con la finalidad de establecer cuál es su trabajo y el salario percibido por el servicio</p>		

GDADIVBS - 2016	GUÍA DE ACTUACIONES EN LAS DILIGENCIAS DE INSPECCIÓN PARA LA VERIFICACIÓN DE BRECHAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES		 <p>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL - MTPS REPUBLICA DE EL SALVADOR UNÁMONOS PARA CRECER</p>
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Octubre 2016	Modificación: 00

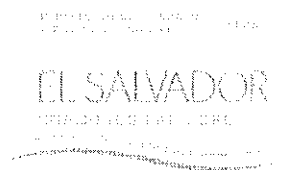
	<p>prestado, verificando la existencia o no de brechas salariales, con respecto a igual trabajo. En el caso de centros de trabajo que presenten un gran volumen de personal, la inspectora o el inspector de trabajo deberá tomar una muestra al azar del personal para entrevistar de acuerdo al listado de personal previamente solicitado. Las entrevistas deberán constar por escrito y deberán contener: nombre, número de DUI (en caso que la persona trabajadora lo porte) y firma de éstas; además deberá dejar constancia sobre la fecha en que ingresaron a laborar al centro de trabajo, el salario que devengan, y si tienen conocimiento de la existencia de alguna persona del sexo opuesto que desempeña igual función y tenga menor o mayor remuneración.</p>	<p>Inspectora o inspector de trabajo asignado al caso.</p>	<p>Legislación. Fichas de entrevistas. Informes de visita.</p>
6	<p>Deberá entrevistarse en igual forma a la parte empleadora a fin de determinar la existencia de diferencias salariales entre mujeres y hombres trabajadores en una misma labor o área, e indagar en qué radican éstas y cuáles son los motivos de la misma, lo cual debe estar previamente documentado por la parte empleadora.</p>	<p>Inspectora o inspector de trabajo asignado al caso.</p>	<p>Fichas de entrevistas. Informes de visita.</p>

GDADIVBS - 2016	<p style="text-align: center;"> GUIA DE ACTUACIONES EN LAS DILIGENCIAS DE INSPECCION PARA LA VERIFICACIÓN DE BRECHAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES </p>	 <p> <small>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL - MTPS</small> EL SALVADOR <small>UNÁMONOS PARA CRECER</small> </p>	
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Octubre 2016	Modificación: 00

7	<p>Si las diligencias no concluyen en un mismo día con la redacción del acta de inspección, la inspectora o el inspector deberá dejar informe de visita con el resultado de lo actuado ese día, es decir, una breve descripción de las diligencias que fueron realizadas y así sucesivamente hasta la conclusión de las diligencias (toda la actuación se hará contar en la redacción del acta de inspección).</p>	<p>Inspectora o inspector de trabajo</p> <p>Asignado al caso.</p>	<p>Legislación.</p> <p>Informe de visita.</p> <p>Esquela de citación.</p>
8	<p>Comparar si existe diferencia salarial en relación con otros, trabajadoras y trabajadores que realizan igual labor (verificando el área en la que labora, así como las funciones que realiza, tomando en cuenta lo establecido en el numeral 1).</p>	<p>Inspectora o inspector de trabajo.</p>	<p>Documentación solicitada a la parte empleadora</p>
9	<p>De no existir planillas debe infraccionarse el incumplimiento al artículo 138 del Código de Trabajo, y además se realizarán las entrevistas a las personas trabajadoras y a la parte patronal.</p>	<p>Inspectora o inspector de trabajo.</p>	<p>Legislación.</p> <p>Acta de Inspección:</p>
10	<p>Si los argumentos planteados no justifican la diferencia salarial se procede a infraccionar en el acta de inspección el artículo 123 del Código de Trabajo, estableciendo en el acta el comparativo, es decir que la inspectora o el inspector detectó</p>	<p>Inspectora o inspector de</p>	<p>Legislación.</p> <p>Acta de</p>

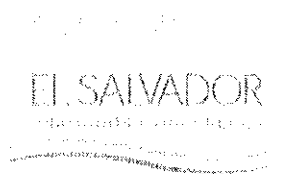
GDADIVBS - 2016	GUIA DE ACTUACIONES EN LAS DILIGENCIAS DE INSPECCION PARA LA VERIFICACIÓN DE BRECHAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES		
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Octubre 2016	Modificación: 00

	<p>por ejemplo que las cocineras a) b) y c) devengan menor remuneración que los cocineros e) f) y g) no obstante el o la suscrita constató que todos las personas trabajadoras mencionadas desarrollan igual labor en idénticas circunstancias. Para hacerlo aún más entendible el acta de inspección se puede apoyar con cuadro anexo como el siguiente: (ver anexo "A").</p>	Trabajo asignado al caso.	Inspección.
11	La documentación que se tomará como valedera al momento de la realización de la inspección será el Reglamento Interno de Trabajo, Contrato Individual de Trabajo y Contrato Colectivo de Trabajo.	Inspectora o inspector de trabajo.	Legislación. Documentación proporcionada
12	Establecer un plazo razonable, se sugiere el máximo de quince días, lo cual permitirá verificar que en el siguiente período de pago se ha logrado la nivelación salarial.	Inspectora o inspector de trabajo.	Legislación. Acta de Inspección.
13	En los casos en los que se identifique una diferenciación salarial se deberá rendir informe a la Jefatura respectiva y ésta a la Fiscalía General de la República, de conformidad con los artículos 262 y 265 del Código Procesal Penal, en relación con el art. 246 del Código Penal.	Inspectora o inspector de trabajo. Jefatura correspondiente	Legislación. Formato de remisión de informe.

GDADIVBS - 2016	GUIA DE ACTUACIONES EN LAS DILIGENCIAS DE INSPECCION PARA LA VERIFICACIÓN DE BRECHAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES		
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Octubre 2016	Modificación: 00

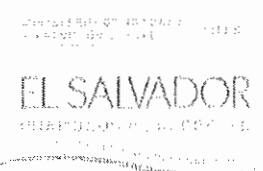
V. VIGENCIA

El presente Instructivo entra en vigencia una vez autorizada por medio del Acuerdo Ministerial respectivo y es responsabilidad de la Dirección General de Inspección de Trabajo darla a conocer institucionalmente.

GDADIVBS - 2016	GUIA DE ACTUACIONES EN LAS DILIGENCIAS DE INSPECCION PARA LA VERIFICACION DE BRECHAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES		
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Octubre 2016	Modificación: 00

VI. BIBLIOGRAFÍA

1. Constitución de la República de El Salvador.
2. Código de Trabajo de El Salvador.
3. Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.
4. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.
5. Convenio 100 sobre Igualdad Salarial.
6. Convenio 111 sobre Discriminación en el empleo y ocupación.
7. Igualdad Salarial. Guía Introductoria. OIT.
8. Como combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea. Comisión Europea.
9. El progreso de las Mujeres en el Mundo 2015 – 2016: Resumen. ONUMUJERES.

GDADIVBS - 2016	GUIA DE ACTUACIONES EN LAS DILIGENCIAS DE INSPECCION PARA LA VERIFICACIÓN DE BRECHAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES		
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Octubre 2016	Modificación: 00

VII. ANEXOS

ANEXO "A"				
NOMBRE TRABAJADORAS/ES	DE	SALARIO ACTUAL	CARGO	SALARIO QUE DEBEN DEVENGAR POR IGUAL LABOR