COMISIÓN DE TRABAJO

PL 343
15/11/17

JUSTINIANO RÓMULO APAZA ORDOÑEZ
Presidente
Comisión de Trabajo y Seguridad Social

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
DEPARTAMENTO DE RELATORÍA, AGENDA Y ACTAS
28 NOV 2017
Recibido por: 413 OPM

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES

Artículo 1. Objeto de la Ley

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.

La presente ley está 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 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Artículo 2. Cuadros de categorías

Las empresas que cuenten con cuadros de categorías y funciones mantienen dichos cuadros, siempre que guarden correspondencia con el objeto de la presente ley.

Las empresas que no tengan cuadros de categorías y funciones, los elaboran dentro de los ciento ochenta (180) días de entrada en vigor de la presente ley.

Artículo 3. Remuneración de categorías sin discriminación

Las remuneraciones que corresponden a cada categoría las fija el empleador sin discriminación.

Artículo 4. Capacitación laboral

La entidad empleadora asegura que en sus planes de formación profesional y de desarrollo de capacidades laborales de sus trabajadores se garantice la igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 5. Condiciones de trabajo en el ámbito público y privado

La entidad empleadora garantiza un trato digno, un clima laboral con base en el respeto y la no discriminación, la compatibilidad de vida personal, familiar y laboral. Se garantiza particularmente la prevención y sanción del hostigamiento

sexual, para estos casos se aplica las medidas establecidas en la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Artículo 6. Prohibición de despido y no renovación de contrato por motivos vinculados con la condición del embarazo o el período de lactancia

Queda prohibido que la entidad empleadora despida o no renueve el contrato de trabajo por motivos vinculados con la condición de que las trabajadoras se encuentren embarazadas o en período de lactancia en el marco de lo previsto en el Convenio OIT 183 sobre protección de la maternidad.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Vigencia

La presente ley entra en vigencia el día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano.

SEGUNDA. Fiscalización

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y las gerencias regionales de trabajo acorde a sus competencias, fiscalizan el cumplimiento de la presente ley.

TERCERA. Reglamentación

El Poder Ejecutivo mediante decreto supremo refrendado por el ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de los sesenta (60) días de su entrada en vigor, aprueba la norma reglamentaria pertinente.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS

PRIMERA. Modificación de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Modifícase el artículo 30.b) del TUO del Decreto legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el que queda redactado con el siguiente texto:

> *"**Artículo 30.-** Son actos de hostilidad equiparables al despido, los siguientes:*
>
> *[...]*
>
> *b) La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador.*

[...]".

SEGUNDA. Modificación de la Ley 26772, modificada por la Ley 27270

Agrégase un segundo párrafo al artículo 2 y modifícase el artículo 3 de la Ley 26772, modificada por la Ley 27270, en los términos siguientes:

*"**Artículo 2.-** Se entiende por discriminación, la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato, en los requerimientos de personal, a los requisitos para acceder a centros de educación, formación técnica y profesional, que impliquen un trato diferenciado basado en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier índole. Los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores la política salarial del centro de trabajo. Se considera práctica discriminatoria brindar un trato salarial distinto a hombres y mujeres que cumplan los mismos requisitos de acceso al empleo y desempeñen las mismas labores.*

__Artículo 3.-__ Las personas naturales o jurídicas que, en el ejercicio de su actividad a través de sus funcionarios o dependientes, incurran en las conductas que impliquen discriminación, anulación, alteración de igualdad de oportunidades o de trato, en las ofertas de empleo y durante la relación laboral, serán sancionadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y cuando se refieran al acceso a centro de formación educativa, serán sancionadas por el Ministerio de Educación. La sanción administrativa será de multa no mayor de tres (03) Unidades Impositivas Tributarias o cierre temporal del local que no excederá de un año. En los casos antes mencionados se podrá sustituir la sanción de cierre temporal por el doble de la multa impuesta, si las consecuencias que pudieran seguir a un cierre temporal lo justifican. La sanción se aplica sin perjuicio de la indemnización a que hubiere lugar a favor de la persona afectada".

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

***ÚNICA.** Deróganse o déjanse sin efecto las disposiciones que se opongan a lo dispuesto en la presente ley.*

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Comisión de Trabajo y Seguridad Social

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

LUIS GALARRETA VELARDE
Presidente del Congreso de la República

MARIO MANTILLA MEDINA
Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

JUSTINIANO RÓMULO APAZA ORDÓÑEZ
Presidente
Comisión de Trabajo y Seguridad Social