



TEXTO leído
u atribuido
u verbal

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 343/2016-CR, 636/2016-CR y 972/2016-CR, que proponen prohibir la discriminación remunerativa por razón de género.

5/14
ENDEBATES
15/11/17
Don

TEXTO SUSTITUTORIO

LEY QUE PROHIBE LA DISCRIMINACION 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.

F: 90

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 de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, Ley 28983.

C: 0

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 la presente ley.

A: 0

Artículo 3.- Remuneración de categorías sin discriminación

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

22

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.

F: 86

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

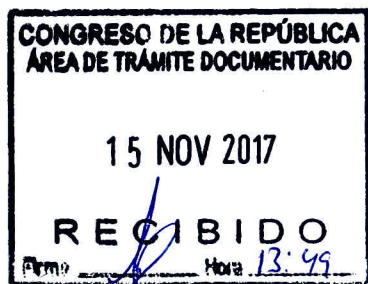
La entidad empleadora garantiza un trato digno, un clima laboral con base en el respeto y la no discriminación, la compatibilidad de vida personal, familiar y laboral. Se garantiza particularmente la prevención y sanción del hostigamiento sexual, para estos casos se aplica las medidas establecidas en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley 27942.

C: 0

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

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

D: 0



DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera.- Vigencia

La presente Ley entra en vigencia al 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 Ministerio 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 a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Modifícase el artículo 30.b) del TUO del Decreto Legislativo N° 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 a la Ley 26772, modificada por la Ley 27270.

Agregase un segundo párrafo al Art. 2° y modifícase el Art. 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.- Derogase o dejase sin efecto, las disposiciones que se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

Lima, 09 de noviembre de 2017


JUSTINIANO APAZA ORDONEZ
PRESIDENTE
Comisión de Trabajo y Seguridad Social

Pleno del Congreso de la República

Lima, 15 de noviembre de 2017

En sesión de la fecha, se aprobó en primera votación y se exoneró de la segunda votación. _____

JOSE ABANTO VALDIVIESO
Director General Parlamentario
CONGRESO DE LA REPÚBLICA