

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DEL REGLAMENTO DE LA LEY N° 30709, LEY QUE PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES

ANTECEDENTES

1. Sobre los compromisos asumidos por el Gobierno peruano en materia de igualdad en el empleo para hombres y mujeres

En febrero de 1960, el Perú ratificó el Convenio sobre igualdad de remuneración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) – Convenio núm. 100. A través de este instrumento, el país se comprometió a garantizar la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor. Asimismo, este Convenio se encuentra en estrecha relación con la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la OIT – Convenio núm. 111, el cual está referido a la obligación de los Estados de elaborar y aplicar políticas públicas orientadas a reducir la discriminación en el empleo. Por este motivo, la aprobación de la Ley N° 30709, Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Varones y Mujeres, supone el cumplimiento estatal de aquellas obligaciones internacionales a las cuales el Perú se ha comprometido desde hace más de 40 años.

En ese sentido, si bien el Gobierno peruano ha promovido a través de sus normas y políticas públicas la no discriminación remunerativa, continúa pendiente la emisión de una metodología que permita garantizar la aplicación del Convenio núm. 100. Por ello, resulta congruente con las obligaciones internacionales asumidas, el establecimiento de mecanismos a través de los cuales tanto empleadores como empleadoras se encuentren obligados a respetar el mandato de no discriminación en la organización de sus puestos de trabajo, así como en el establecimiento de sus políticas remunerativas.

Por otro lado, la discriminación remunerativa ha sido reconocida como una manifestación de la violencia de género a través de la normativa nacional e internacional. En particular, la normativa nacional la ha reconocido a través de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, en cuyo artículo 8, inciso d) numeral 4 señala a la percepción de un salario menor por igual tarea como un supuesto violencia económica contra la mujer.

En el plano internacional, la Organización Internacional del Trabajo ha señalado que la desigualdad remunerativa por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, supone una discriminación sumamente común en el trabajo¹. En relación a ello, además, ha agregado que la obligación de todos los países de cumplir con aquellos principios relacionados con los derechos fundamentales de las personas supone un mandato imperativo, así esto no implique la ratificación de los citados Convenios².

El reconocimiento nacional e internacional demuestra que existe un problema en la remuneración que perciben trabajadoras y trabajadores, y que el mismo se ha manifestado en desmedro de las mujeres al recibir un salario distinto al de los hombres. Esta situación

¹ OIT. *Guía introductoria: Igualdad Salarial*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2013, p. 3.

² OIT. *Ídem*, p. 2.



tiene un sustento social e histórico, ya que antiguamente se entendía que los hombres eran quienes debían percibir una mayor remuneración al ser ellos quienes daban “sustento económico al hogar”³.

2. La discriminación contra la mujer en el empleo

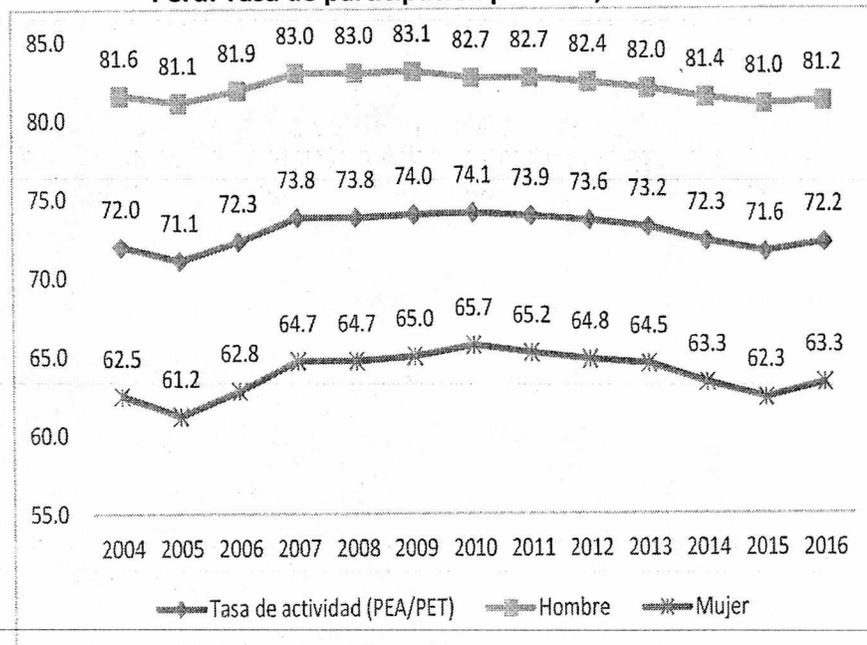
Lamentablemente, aunque el día de hoy existe un mayor reconocimiento respecto de la igualdad en el trabajo que merecen hombres y mujeres, la discriminación sigue vigente.

Por un lado, la disparidad entre las **tasas de participación**⁴ de hombres y mujeres en la fuerza de trabajo se mantiene. Así, la participación de la población económicamente activa femenina ha fluctuado entre tasas de 61% y 66% en el periodo 2004-2016. Sin embargo, el mayor acceso al mercado de trabajo se evidenció en la población económicamente activa masculina con tasas que fluctuaban entre 81% y 83% para este mismo periodo, lo que significó una **disparidad entre 17 y 19 puntos porcentuales** entre las tasas de la población masculina y femenina en los últimos doce años.



Gráfico N° 1

Perú: Tasa de participación por sexo, 2004-2016



Fuente: INEI – ENAHO, 2004-2016. Metodología actualizada.

Elaboración: MTPE – DGDFSST – Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL).

³ OIT. *Ídem*, p. 3.

⁴ La tasa de participación es un indicador que mide la proporción de la población en edad de trabajar (PET) que se encuentra participando activamente en el mercado de trabajo (PEA). Esta Población Económicamente Activa (PEA) se encuentra conformada por personas que se encuentran trabajando (empleados) y aquellas que se encuentran buscando activamente un empleo (desempleados).



Otro factor que permite medir la desigualdad entre hombres y mujeres es el nivel de subempleo. Al respecto, si bien el subempleo es uno de los principales problemas en el mercado de trabajo en el Perú (el cual lo sufre tanto mujeres como hombres), si nos concentramos en la fuerza laboral femenina, el 53,5% de esta población se encontraba subempleada por ingresos, es decir, obtuvo ingresos por debajo del ingreso mínimo referencial, en comparación al 33% de la PEA masculina (diferencia de más de 20 puntos porcentuales). Ello quiere decir que las mujeres enfrentan una situación de desventaja en el mercado de trabajo, ya que la mayoría sólo logra obtener ingresos equivalentes o por debajo del valor de una canasta mínima de consumo familiar por perceptor de ingreso.



Cuadro N° 1
Perú: PEA por niveles de empleo según sexo, 2016
(Absolutos y porcentaje)

Niveles de Empleo	Total		Sexo			
			Hombre		Mujer	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Total PEA	16,903,680	100.0	9,464,083	100.0	7,439,598	100.0
Desempleo	706,571	4.1	367,055	3.9	339,515	4.6
Subempleo	7,595,737	44.9	3,360,361	35.5	4,235,376	56.9
Subempleo por horas	492,618	2.9	239,441	2.5	253,177	3.4
Subempleo por ingresos	7,103,119	42.0	3,120,920	33.0	3,982,199	53.5
Empleo adecuado	8,601,374	50.9	5,736,667	60.6	2,864,707	38.5

Fuente: INEI – ENAHO, 2016. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE – DGDFSST – Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL).



3. La brecha salarial entre hombres y mujeres

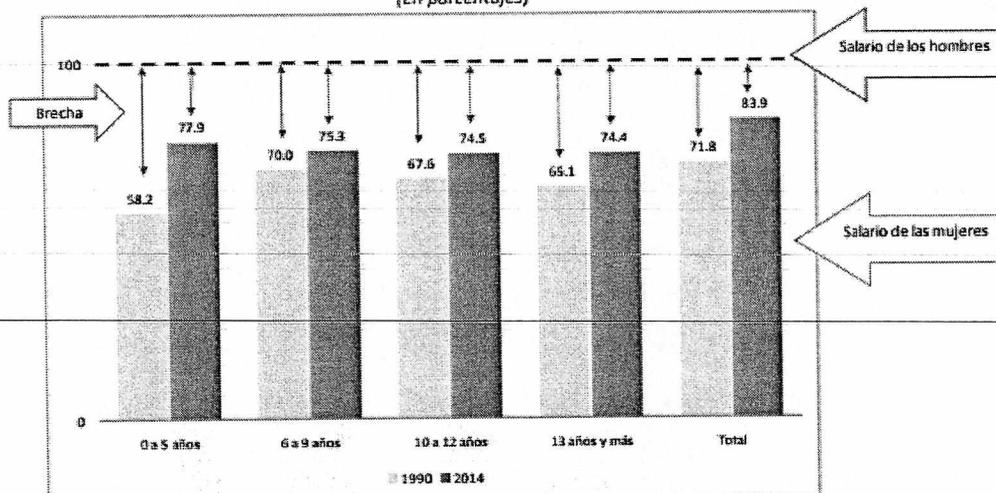
Mención aparte merece la permanente brecha salarial entre hombres y mujeres. A nivel regional, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) ha señalado, en un estudio realizado en el año 2016, que la brecha salarial entre hombres y mujeres persiste en América Latina a pesar de haberse reducido a lo largo del tiempo⁵ (adjuntamos el gráfico extraído del estudio mencionado):



⁵ CEPAL. *Persiste la brecha salarial entre hombres y mujeres*. Nota para la igualdad N° 18, CEPAL. Disponible en: https://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/nota_18_brechas_salarios.pdf

Gráfico N° 2

América Latina (Promedio ponderado de 18 países): Proporción del salario medio de las mujeres asalariadas urbanas de 20 a 49 años, que trabajan 35 horas y más por semana, respecto del salario de los hombres de iguales características, según años de escolaridad, 1990 y 2014
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), División de Estadísticas. Unidad de Estadísticas Sociales, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

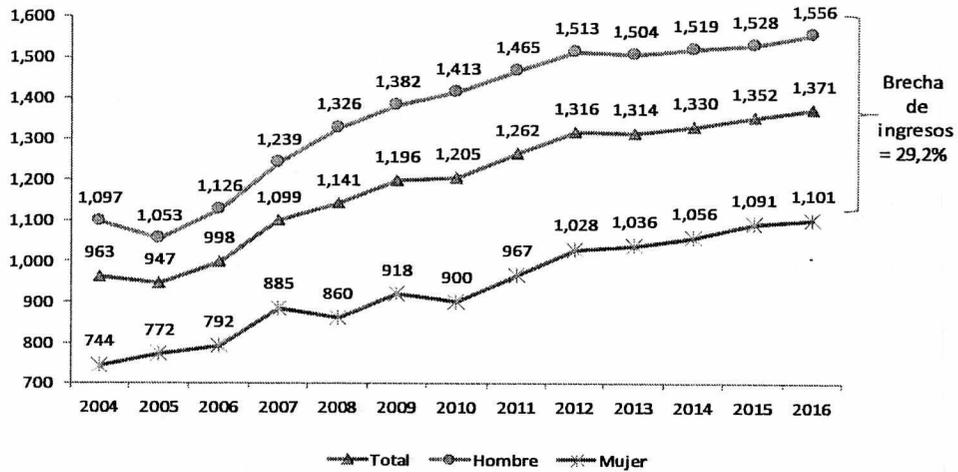
Asimismo, a nivel mundial, la estadística recogida por la Organización Internacional del Trabajo al 2016 señala que, en aquellos cargos donde la remuneración va aumentando, la presencia femenina más bien se va reduciendo⁶. Por su parte, el programa de las Naciones Unidas, ONU Mujeres, también coincide al señalar que la brecha salarial entre hombres y mujeres a nivel mundial persiste y es de un 23%⁷.

La situación descrita anteriormente se manifiesta con mayor intensidad a nivel nacional. Así, debe tenerse en cuenta que en el año 2016, la población masculina obtuvo ingresos reales promedios de S/. 1,556 soles, mientras que la población femenina obtuvo S/. 1,101 soles. Los ingresos reales promedios en la población femenina **presentaron caídas** en el 2008 y 2010, mientras que los ingresos reales promedios en la población masculina siempre estuvieron al alza a partir del 2006.

⁶ OIT. *Informe mundial sobre salarios 2016 – 2017*. Ginebra: OIT, 2016, p. 4.

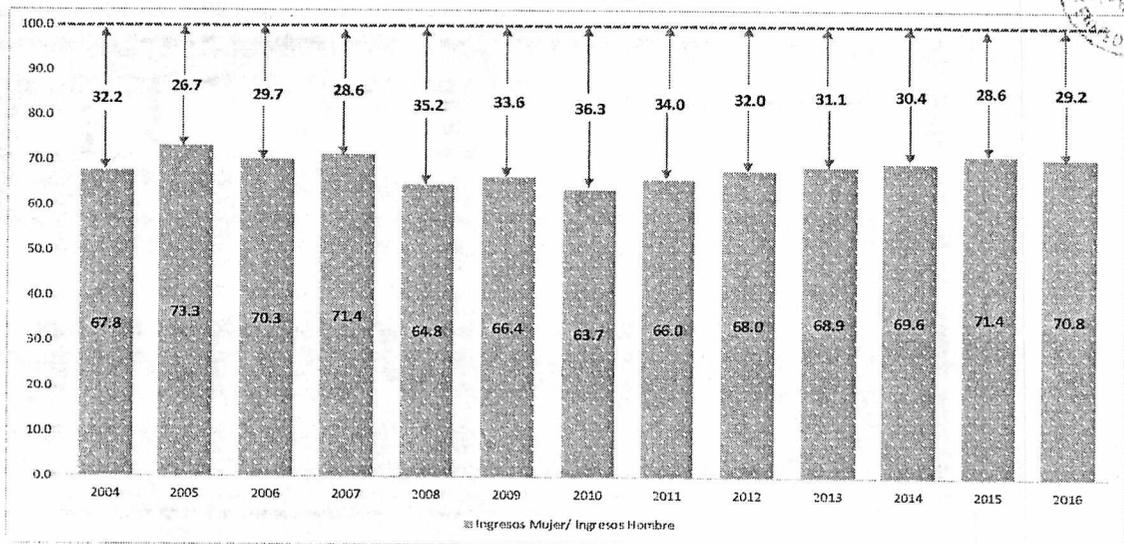
⁷ NACIONES UNIDAS. *ONU Mujeres afirma que la brecha salarial del 23% entre hombres y mujeres es un robo*. Consulta 14 de febrero de 2018. Disponible en: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2017/03/onu-mujeres-afirma-que-la-brecha-salarial-del-23-entre-mujeres-y-hombres-es-un-robo/>.

Gráfico N° 3
Perú: Ingresos reales promedios mensuales de la PEA ocupada según sexo, 2004-2016



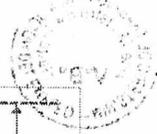
Fuente: INEI – ENAHO, 2004-2016. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE – DGDFSST – Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL).

Gráfico N° 4
Perú: Relación entre el ingreso promedio mensual de las mujeres comparado con el de los hombres y brechas de ingresos, 2004-2016 (Porcentaje)



Fuente: INEI – ENAHO, 2004-2016. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE – DGDFSST – Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL).

Como se puede apreciar, la brecha de ingresos entre hombres y mujeres es de 29.2%, lo cual muestra una situación preocupante entre la retribución que reciben las mujeres en comparación con la que reciben los hombres. Asimismo, a pesar que los ingresos de la población masculina y femenina han registrado una tendencia creciente, las brechas de



ingresos entre ambas poblaciones han mostrado oscilaciones. En el año 2010 se alcanzó la brecha de ingresos más alta (36,3 %) para luego iniciar una reducción hasta el 2015 (28,6 %) e incrementarse a 29,2% en el 2016.

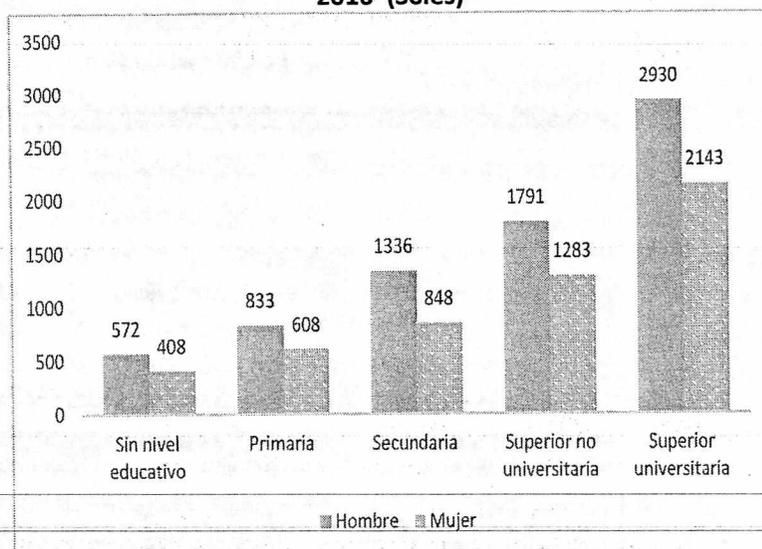
Ahora bien, de acuerdo con lo señalado en varias investigaciones⁸, el incremento del nivel educativo de las personas viene asociado a una percepción mayor de ingresos producto del trabajo. Sin embargo, inclusive teniendo en cuenta esta correspondencia, es posible advertir una diferencia entre los ingresos entre hombres y mujeres, aun cuando cuentan con el mismo nivel educativo.

Esta diferencia entre los ingresos de las mujeres se presenta en todos los niveles y va aumentando a medida que el nivel educativo incrementa. Por ejemplo, en la categoría “sin nivel educativo”, existe una diferencia de S/. 164 soles, esto es, una brecha de 28.6%.

En el caso de las personas con nivel primario, hay una diferencia en los ingresos promedios mensuales de S/. 225 soles, y en el caso del nivel secundario, la diferencia asciende a S/. 488 soles. Esta disparidad continúa en aumento en el caso del nivel educativo superior no universitario y en el universitario: S/. 508 soles y S/. 787 soles, respectivamente. En este último caso, podemos observar una brecha de ingresos de 26.8% (muy similar a la media a nivel nacional).

Gráfico N° 5

Perú: Ingresos promedios mensuales de la PEA Ocupada por nivel educativo alcanzado y sexo, 2016 (Soles)



Fuente: INEI – ENAHO, 2004-2016. Metodología actualizada.

Elaboración: MTPE – DGDFSST – Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL).

⁸ Al respecto, véase los estudios de CARD, David. “Estimating the return to schooling: progress on some persistent econometric problems”. En: *Econometría*, volumen 69, N° 5, 2001, pp. 1127-1160; YAMADA, Gustavo y Juan CASTRO. “Educación superior e ingresos laborales: Estimaciones paramétricas y no paramétricas de la rentabilidad por niveles y carreras en el Perú”. DD/10/06, Lima, Universidad del Pacífico, 2010; entre otros.

De esta manera, si bien la diferencia de ingresos entre varones y mujeres se explica en función de varias variables, como lo son tamaño de empresa (Cuadro N° 2) los factores educativos, socioeconómicos, salud, etc.; incluso cuando se compararan dos personas de características similares, las mujeres continúan percibiendo ingresos menos al que perciben los varones. De esta manera, es posible asumir que esta situación se explique, entre otros factores, en función de la discriminación por motivos de género.

Cuadro N° 2

Estructura de la PEA de las mujeres por tamaño de la empresa, 2015							
	Estructura	Incidencia ¹	Monto ²	Índice ³	Brecha ⁴	Promedio	Brecha ⁵
Ocupadas Totales	100	43.9	1006	100	0.73	37	0.86
De 2 a 10 trabajadores	50.4	44.6	825	82	0.81	38	0.96
De 11 a 100 trabajadores	8.4	35.9	1413	140	0.77	41	0.87
De 101 a 200 trabajadores	1.4	34.6	1731	172	0.74	46	0.87
Más de 200 trabajadores	15.3	41.4	1828	182	0.81	40	0.86
Trabaja sola	24.5	48.4	542	54	0.55	32	0.72
1/ Mujeres ocupadas como porcentaje de los ocupados en cada rama							
2/ Ingreso promedio mensual en la ocupación principal. Excluye trabajadores con ingreso cero e ignorado.							
3/ Ingreso promedio total=100%.							
4/ Ingreso promedio de las mujeres respecto al ingreso promedio de los hombres.							
5/ Horas promedio laborales por mujeres respecto a las horas promedio laborales por hombres.							
Elaboración: PRODUCE-OEE							

Teniendo en cuenta lo anterior, cobra sentido la promulgación de una norma (como la Ley N° 30709) que busque garantizar la eliminación de la discriminación remunerativa dentro del centro de trabajo, a través de la implementación de un principio reconocido por el gobierno peruano: igual remuneración por trabajo de igual valor.

4. Sobre el concepto de igual remuneración por trabajo de igual valor

El principio de igual remuneración por trabajo de igual valor surge frente a la constatación de una realidad que contribuye de forma esencial a la brecha salarial entre varones y mujeres: la desvalorización de trabajos histórica y socialmente asignados a mujeres por estar vinculados con las denominadas tareas domésticas o tareas de cuidado. Estos trabajos suelen además ser los que tienen las remuneraciones más bajas.

El trabajo de igual valor es un mecanismo que permite asignar a un trabajo un valor igual al de otro trabajo con una valoración no condicionada por el sexo del trabajador, en base a criterios objetivos y razonables. Es decir, permite comparar trabajos diferentes que, bajo esos criterios objetivos, tienen el mismo valor⁹.

⁹ OIT. *Guía introductoria: Igualdad Salarial*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2013, pp. 34-37.



De esta manera, el concepto de trabajo de igual valor viabiliza el mandato constitucional contenido en el primer párrafo del artículo 24 de la Constitución, que señala que “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa (...)”, así como el contenido en el primer párrafo del artículo 26°, el cual reconoce el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación dentro de la relación laboral.

En esa misma línea, el Tribunal Constitucional ha señalado que “una remuneración equitativa (...) implica que ésta no sea objeto de actos de diferenciación arbitrarios que, por ampararse en causas prohibidas, se consideren discriminatorios según lo dispuesto en el artículo 2.2 de la Constitución” (Exp. N° 020-2012-PI/TC).

Como es ampliamente conocido, una de esas causas prohibidas es la diferenciación en base al sexo. Esta diferenciación puede darse tanto en trabajos idénticos como en trabajos de igual valor. La remuneración diferente en un trabajo idéntico desempeñado por un varón y una mujer es una diferenciación que se basa sólo en sexo del trabajador, es inequitativa y, por tanto, inconstitucional.

Por su parte, la remuneración diferente por trabajos diferentes, cuando uno de ellos sea históricamente desvalorizado por su asociación a la condición de mujer, pero que a la luz de criterios objetivos tiene **igual valor**, también es inequitativa y, por ende, inconstitucional.

Permitir que un trabajo histórica y socialmente desvalorizado reciba una menor remuneración sería contrario al espíritu de la norma constitucional y los compromisos asumidos por el Gobierno peruano, al ser esa desvalorización una forma de discriminación basada en el género.

5. Desarrollo de la propuesta normativa

En vista del marco precedente, la Ley N° 30709 establece mecanismos para eliminar la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

El mecanismo optado por la referida norma fue establecer la obligación de los empleadores de contar con cuadros de categorías y funciones, de modo que se explicita tanto la ordenación de sus puestos de trabajo, como los criterios para la percepción de ingresos de sus trabajadores y sus trabajadoras (artículo 2 de la Ley).

Por otro lado, la Ley N° 30709 ha previsto medidas adicionales para garantizar la igualdad de oportunidades plena entre hombres y mujeres dentro de los centros de trabajo. En ese grupo encontramos los artículos 4, 5 y 6 de la referida norma, los cuales regulan el establecimiento de planes de formación sin discriminación, el aseguramiento de un clima laboral con base al respeto y la no discriminación (lo que incluye la compatibilidad de la vida personal, familiar y laboral) y la protección contra el despido por motivos vinculados al embarazo y la lactancia, respectivamente.



La propuesta de Reglamento de la Ley N° 30709 ha tenido en cuenta esa división de materias abordadas, tal como planteamos en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 3
Descripción detallada de los artículos de la propuesta de Reglamento

Materia	Descripción de la propuesta normativa
Aspectos generales (Primer Título)	<p><u>Artículo 1 del Reglamento de la Ley N° 30709:</u></p> <p>Se propone regular el ámbito de aplicación del Reglamento de la Ley N° 30709. De esta manera, las disposiciones contenidas en el referido instrumento normativo serán de aplicación a los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada del sector privado.</p> <p><u>Artículo 2 del Reglamento de la Ley N° 30709:</u></p> <p>Se regulan las definiciones necesarias para una comprensión integral de la regulación propuesta, así como para su aplicación práctica.</p>
Categorización de los puestos de trabajo (Segundo Título)	<p><u>Artículo 3 del Reglamento de la Ley N° 30709:</u></p> <p>En este artículo se regula la forma de concretizar la obligación de la Ley vinculada a la implementación de cuadros de categorías y funciones. Se plantea que esta sea a través de criterios objetivos y razonables, en base a las tareas que entrañan, a las aptitudes necesarias para realizarlas y al perfil del puesto. Asimismo, para el caso de las micro y pequeñas empresas, se propone que, atendiendo a su posible complejidad en la capacidad de implementar esta obligación, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo junto con las Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo brinden asesoría técnica al respecto.</p> <p>Cabe resaltar que la metodología a emplear para la evaluación de los puestos de trabajo por parte de los empleadores puede ser cualquiera que ellos escojan, siempre que esta no implique ningún tipo de discriminación.</p> <p><u>Artículo 4 del Reglamento de la Ley N° 30709:</u></p> <p>Este artículo regula el contenido mínimo que debe estar presente en los cuadros de categorías y funciones: (i) la relación de los puestos de trabajo; (ii) la descripción general de las características de los puestos que justifican su agrupación en determinadas categorías; y, (iii) la ordenación y/o jerarquización de las categorías en base a su valoración y a la necesidad de su actividad económica. Esta información mínima servirá de pauta para que los empleadores tengan mayor claridad para cumplir con esta obligación.</p>
Prohibición de discriminación en la determinación de las remuneraciones (Cuarto Título)	<p><u>Artículo 5 del Reglamento de la Ley N° 30709:</u></p> <p>Este artículo regula la prohibición de discriminación en la determinación de las remuneraciones, sus complementos y beneficios de cualquier otra índole (lo que supera el concepto típico de "beneficios remunerativos", conforme se verá más adelante). De esta manera, si bien los propios actores tienen la libertad para fijar las remuneraciones o criterios para su percepción, tales criterios no pueden generar supuestos de ningún tipo de discriminación, lo cual guarda relación con el texto de la Ley N° 30709, el artículo 2, inciso 2) de la Constitución Política del Perú y demás instrumentos internacionales ratificados por el Gobierno peruano.</p>





	<p>Cabe resaltar que la obligación de acreditar que estos criterios no son discriminatorios será exigible al empleador cuando se alegue una discriminación remunerativa basada en el sexo de los trabajadores. Asimismo, dado que la negociación colectiva es otra forma de fijar remuneraciones, esta vía tampoco puede dejar de observar el criterio en mención.</p> <p><u>Artículo 6 del Reglamento de la Ley N° 30709:</u></p> <p>Este artículo regula los supuestos excepcionales en los que trabajadores o trabajadoras, dentro de una misma categoría, pueden percibir remuneraciones o ingresos de manera diferenciada. Tales casos solo pueden justificarse en criterios objetivos y razonables, como los que se detallan en el referido artículo: la antigüedad, el desempeño, la negociación colectiva, la escasez de oferta de mano de obra calificada para un puesto determinado, el costo de vida, la experiencia laboral, el perfil académico o educativo, el desempeño, el lugar de trabajo, entre otros de similar naturaleza. Con relación a esto último, se entiende que existe un tipo de escasez cuando, objetivamente, se demuestre que las calificaciones requeridas por un puesto de trabajo son escasas en el mercado de trabajo.</p> <p><u>Artículo 7 del Reglamento de la Ley N° 30709:</u></p> <p>Este artículo regula la posibilidad de los empleadores de mantener una misma remuneración a los trabajadores que, luego de una reorganización o cambio de estructura vean que a su categoría le corresponde una remuneración menor a la que percibían antes del cambio. La diferenciación salarial entre estos trabajadores y aquellos que pertenecen a su categoría pero perciben un monto menor, no será considerada contrario a lo regulado en la Ley y su Reglamento.</p> <p><u>Artículo 8 del Reglamento de la Ley N° 30709:</u></p> <p>Este artículo especifica que las disposiciones descritas en la Ley y su Reglamento son de aplicación también para el caso de los supuestos de remuneración variable. De esta manera, los criterios que determinen los montos a recibir en estos casos tampoco pueden suponer algún tipo de discriminación por motivo de sexo (ni directa ni indirecta). Naturalmente, esta regulación no implica que los empleadores estén obligados a establecer esquemas de remuneración variable. Solamente especifica que, cuando se opte por ello, dichos esquemas no generen situaciones discriminatorias por motivo de sexo.</p> <p><u>Artículo 9 del Reglamento de la Ley N° 30709:</u></p> <p>Este artículo regula la posibilidad de los empleadores de establecer sus políticas remunerativas incluyendo bandas salariales u otras formas, tomando en consideración los criterios que consideren pertinentes para la consecución de sus fines. Como en el resto de los casos, dicho instrumento tampoco podrá ser contrario a los objetivos de la Ley y el Reglamento.</p>
Compatibilidad de la vida personal, familiar y laboral (Cuarto Título)	<p><u>Artículo 10 del Reglamento de la Ley N° 30709:</u></p> <p>Este artículo contiene tres tipos de disposiciones vinculadas a que el ejercicio de determinadas actividades de responsabilidad familiar o similar no implique una afectación en el desarrollo de la vida laboral (junto con los beneficios que esta genera). La primera disposición está dirigida a especificar aquellos criterios de diferencia que, bajo ninguna circunstancia pueden ser</p>



	<p>considerados como válidos, estos son, los que están vinculados con la asunción de responsabilidad para el cuidado de hijos o hijas (maternidad, paternidad).</p> <p>La segunda disposición, que complementa la anterior, busca que ese tipo de responsabilidades no generen ninguna diferencia sustancial para la percepción de los beneficios remunerativos o de cualquier otra índole, por lo que los empleadores están obligados a implementar medidas para que ello no suceda.</p> <p>Finalmente, la tercera disposición apunta a que como consecuencia de la implementación de estas medidas (que generalmente plantean esquemas flexibles de distribución del trabajo) no se genere un impacto adverso (discriminación indirecta) en dichos colectivos. De esta manera, las tres disposiciones dialogan de forma que se garantice un entorno con igualdad de oportunidades para todos los trabajadores y las trabajadoras.</p> <p><u>Artículo 11 del Reglamento de la Ley N° 30709:</u></p> <p>En línea con lo anterior, este artículo supone la adopción de medidas concretas por parte de los empleadores para garantizar un clima laboral basado en el respeto y la no discriminación (lo que incluye también las medidas para la prevención y sanción del hostigamiento sexual) y la compatibilidad entre la vida personal, laboral y familiar. Cabe resaltar que esta obligación se deriva del artículo 5 de la Ley.</p> <p><u>Artículo 12 del Reglamento de la Ley N° 30709:</u></p> <p>Este artículo es el desarrollo de la protección contenida en el artículo 6 de la Ley. Se propone que, para el caso de la no renovación de contratos, no será una práctica contraria a dicha protección, los casos en los cuales desaparezca la causa que justificó la contratación temporal. Ello tiene relación directa con la naturaleza propia de la contratación temporal pues, si es que la causa que originó la contratación desaparece, no resulta válido exigirle al empleador que continúe renovando el contrato de trabajo.</p> <p><u>Artículo 13 del Reglamento de la Ley N° 30709</u></p> <p>En el marco de la compatibilidad de la vida personal, familiar y laboral, así como medida de fomento de la corresponsabilidad familiar, se propone que los padres trabajadores del sector privado tengan derecho a que el periodo de descanso vacacional por récord ya cumplido y aún pendiente de goce, se inicie a partir del día siguiente de vencida la licencia por paternidad otorgada por la Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.</p>
<p>Disposiciones Complementarias Finales</p>	<p><u>Primera Disposición Complementaria Final</u></p> <p>Se propone que los empleadores que ya cuenten con cuadros de categorías y funciones verifiquen su compatibilidad con la Ley y el Reglamento hasta el 31 de diciembre de 2018.</p> <p><u>Segunda Disposición Complementaria Final</u></p> <p>Se aclara que la implementación de la Ley y su Reglamento no es un criterio válido para determinar la rebaja de la remuneración de los trabajadores (lo que significaría que su no observancia sería un supuesto de actos de hostilidad).</p>

	<p><u>Tercera Disposición Complementaria Final</u></p> <p>Se propone que en un plazo no mayor de sesenta (60) días calendario, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo expida las pautas referenciales que pueden ser utilizadas por los empleadores del sector privado para definir los cuadros de categorías y realizar las evaluaciones de puestos de trabajo.</p> <p><u>Cuarta Disposición Complementaria Final</u></p> <p>Asimismo, se propone que un plazo no mayor de noventa (90) días calendario, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL expida las directivas y/o protocolos necesarios para la adecuada fiscalización de las obligaciones previstas en esta norma.</p> <p><u>Quinta Disposición Complementaria Final</u></p>
 	<p>Finalmente, en concordancia con la Primera Disposición Complementaria Final, se propone que las disposiciones de la Ley y su Reglamento recién sean fiscalizadas desde el 1 de enero de 2019. En el caso de las micro y pequeña empresas, la fiscalización iniciará luego de un año desde que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emita las pautas referenciales de la Tercera Disposición Complementaria Final, Durante el año 2018, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL y las Direcciones Regionales de Trabajo desarrollarán actividades de orientación para la implementación de las normas en cuestión. De esta manera, se otorga un plazo prudencial para que los empleadores puedan garantizar su aplicación.</p>

Adicionalmente, la propuesta normativa bajo comentario presenta las siguientes modificaciones o incorporaciones a la legislación vigente:

Cuadro N° 4
Modificaciones o incorporaciones normativas de la propuesta de Reglamento

Decreto Supremo N° 002-98-TR, que dicta normas reglamentarias de la Ley N° 26772, sobre prohibición de discriminación en las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa.		
Regulación actual	Modificación o incorporación propuesta	Justificación
<p>Artículo 3.- No se consideran prácticas discriminatorias por estar sustentadas en una justificación objetiva y razonable, aquellas basadas en las calificaciones exigidas para el desempeño del empleo o medio de formación ofertado</p>	<p>Artículo 3.- No se consideran prácticas discriminatorias por estar sustentadas en una justificación objetiva y razonable, aquellas basadas en las calificaciones exigidas para el desempeño del empleo o medio de formación ofertado.</p> <p>Tampoco se consideran discriminatorias las ofertas de empleo que tienen como propósito promover una composición más equitativa de mujeres y hombres dentro de un sector ocupacional específico.</p>	<p>Se propone modificar el Reglamento de la Ley N° 26772, con el objeto de establecer que no se consideren discriminatorias las ofertas de empleo que tienen como propósito promover una composición más equitativa de mujeres y hombres dentro de un sector ocupacional específico. De esta manera, acciones afirmativas que busquen equiparar las situaciones de desigualdad, podrán ser consideradas válidas por parte de los empleadores sin que ello suponga un supuesto de discriminación.</p>



	<p>Artículo 4-A.- En virtud de la prohibición en materia de discriminación establecida en el artículo 1 de la Ley, el potencial empleador no puede solicitar a las candidatas a un puesto de trabajo la realización de una prueba de embarazo. En aquellos casos en que el puesto de trabajo involucre un riesgo para la salud de las mujeres gestantes o el feto, el potencial empleador debe poner en conocimiento de las candidatas dichos riesgos a efectos que las mismas determinen si estiman pertinente efectuarse una prueba de embarazo. En este último caso, el costo de dicha prueba debe ser asumido por el potencial empleador.</p> <p>En caso la prueba resulte positiva y la candidata sea seleccionada, esto no puede afectar el resultado del proceso de selección, debiendo aplicarse lo previsto en la Ley N° 28048, Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, y el Decreto Supremo N° 009-2004-TR, que dicta normas reglamentarias de la citada Ley.</p>	<p>Se propone la incorporación del artículo 4-A que establece la prohibición de exigir pruebas o exámenes de embarazo para el acceso o ingreso al centro laboral, salvo en los supuestos de seguridad y salud en el trabajo (caso en el que el empleador deberá correr con los gastos). Asimismo, se propone que en caso la prueba resulte positiva, dicho resultado no puede afectar el resultado del proceso de selección, debiendo aplicarse la Ley N° 28048, Ley de Protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo del embrión y el feto. La incorporación propuesta contribuye a reducir un escenario bastante común de discriminación contra las mujeres, a raíz del embarazo.</p>
	<p>Artículo 10.- El empleador debe cumplir con informar a sus trabajadores sobre la política salarial o remunerativa implementada, así como los criterios de las evaluaciones de desempeño o de otro tipo que tengan impacto en sus remuneraciones. Para ello, pueden conducir reuniones informativas individuales o colectivas o enviar comunicaciones escritas con los detalles de la política aplicable. Esta información debe proporcionarse al momento del ingreso del trabajador, cuando se produzca una modificación de la categoría ocupacional a la que pertenece el trabajador y cuando</p>	<p>Se propone la incorporación del artículo 10, el cual está vinculado a regular la forma en la que los empleadores deben cumplir con informar a sus trabajadores sobre la política salarial o remunerativa dentro de la empresa. Esta obligación abarca los criterios para su percepción, así como la ordenación de los mismos. Sin embargo, no es necesario que se llegue al detalle de cuánto percibe cada trabajador, pues dicha información es parte de las normas de protección de los datos personales. Asimismo, la comunicación de la política salarial puede ser física o mediante otro tipo de recursos. De esta manera, si</p>



	<p>se efectúe una modificación del esquema de remuneración que les aplique según la política remunerativa.</p> <p>No constituye requisito indispensable que la política remunerativa a ser comunicada a los trabajadores contenga los montos que forman parte de la estructura salarial.</p>	<p>bien se garantizar la protección de datos personales, también se permite el cumplimiento de las disposiciones de la Ley y su Reglamento.</p>
--	--	---

Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR

Regulación actual	Modificación o incorporación propuesta	Justificación
<p>Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales Son infracciones muy graves los siguientes incumplimientos:</p> <p>(...)</p> <p>25.21 No celebrar por escrito y en los plazos previstos contratos de trabajo, cuando este requisito sea exigible, así como no entregar al trabajador un ejemplar del referido contrato dentro del plazo establecido en la norma correspondiente.</p>	<p>Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales Son infracciones muy graves los siguientes incumplimientos:</p> <p>(...)</p> <p>25.21 No celebrar por escrito y en los plazos previstos contratos de trabajo, cuando este requisito sea exigible, así como no entregar al trabajador un ejemplar del referido contrato dentro del plazo establecido en la norma correspondiente.</p> <p>25.22 No contar con un cuadro de categorías o con una política salarial de conformidad con los términos establecidos en la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, y su Reglamento.</p> <p>25.23 No haber cumplido con informar a los trabajadores acerca de la política salarial de la empresa, conforme a lo previsto por la Ley N° 26772 que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad</p>	<p>Se propone modificar el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, con el objetivo de implementar las infracciones vinculadas a las nuevas obligaciones establecidas por la Ley. De esta manera, se agrega un literal que sancione el caso en el que un empleador no cuente con cuadros de categorías y funciones o con una política salarial, de conformidad con la Ley y su Reglamento. De esta manera, se genera los mecanismos adecuados para que los empleadores puedan cumplir con dicha obligación. Adicionalmente, se propone añadir un literal adicional para sancionar los casos en los que no se haya cumplido con informar sobre la política salarial de la empresa o entidad. Como en el caso anterior, este mecanismo permite generar los incentivos adecuados para que los empleadores también cumplan con esta obligación.</p>



	de oportunidades o de trato, y su Reglamento.	
--	---	--

Teniendo en cuenta el Cuadro N° 3, pasamos a describir la propuesta normativa:

(i) Aspectos generales

El primer Título está dedicado a los aspectos generales de la reglamentación de la Ley N° 30709. Para ello, se han desarrollado dos artículos: uno dedicado al ámbito de aplicación de la Ley y otro destinado a establecer las definiciones necesarias para una comprensión integral de la regulación propuesta.

En cuanto al ámbito de aplicación (artículo 1), se especifica que la norma reglamentaria es de aplicación a los trabajadores y las trabajadoras del régimen laboral de la actividad privada del sector privado.

Con relación a las definiciones (artículo 2), se abordaron los conceptos que se consideraron indispensables a ser definidos, estos son: ascenso laboral, la Ley, discriminación, discriminación directa, discriminación indirecta, discriminación remunerativa, micro y pequeña empresa, cuadro de categorías y funciones, política salarial o remunerativa, compatibilidad o conciliación de la vida personal, familiar y laboral, prevención y sanción del hostigamiento sexual en el trabajo y período de lactancia.

(ii) Categorización de puestos de trabajo

El segundo Título de la propuesta de Reglamento está destinado a desarrollar la obligación contenida en el segundo artículo de la Ley. De este modo, se plantea que la obligación de contar con cuadros de categorías y funciones se materializa a través de la evaluación y agrupación de los puestos de trabajo, aplicando criterios objetivos y en base a las tareas que entrañan, a las aptitudes necesarias para realizarlas y al perfil del puesto de trabajo (artículo 3).

Adicionalmente, teniendo en cuenta la diferencia en la capacidad de gestión de la Micro y Pequeña Empresa (MYPE), se plantea que en ambos casos, las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo brindan asistencia técnica para la implementación de sus cuadros de categorías y funciones, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo, dicho Ministerio puede implementar módulos de asistencia o mecanismos informáticos que faciliten la implementación de los cuadros de categorías y funciones para las Micro y Pequeñas Empresas (MYPEs).

Ahora, reconociendo que la forma de organización de los puestos de trabajo depende de cada empleador y se debe adaptar a sus propias dinámicas, se propone que la evaluación objetiva de los empleos se lleve a cabo a través de cualquier metodología escogida por el empleador, la que, sin embargo, no podrá importar discriminación por motivo de sexo.

Finalmente, se propone un contenido mínimo de información que debe estar presente en los cuadros de categorías y funciones: (i) los puestos de trabajo incluidos en la categoría; (ii) la descripción general de las características de los puestos de trabajo que justifican su



agrupación en una categoría; y, (iii) la ordenación y/o jerarquización de las categorías en base a su valoración y a la necesidad de su actividad económica (artículo 4).

(iii) Eliminación de la discriminación por motivo de sexo en la determinación de las remuneraciones

Siguiendo el espíritu de la Ley, se propone que, sin dejar de reconocer que el establecimiento de los criterios para la percepción de ingresos depende de los propios actores involucrados en la relación laboral, dichos parámetros y mecanismos no pueden incurrir en discriminación remunerativa, sea esta directa o indirecta (artículo 5). Esta prohibición se extiende, naturalmente, a las remuneraciones solicitadas o fijadas mediante procedimientos de negociación colectiva. Al respecto, se propone que la obligación de acreditar que estos criterios no son discriminatorios será exigible al empleador cuando se alegue una discriminación remunerativa basada en el sexo de los trabajadores o trabajadoras (de conformidad con el Convenio núm. 100 de la OIT). Asimismo, cuando se alegue que los puestos de trabajo no son iguales se puede considerar los perfiles de los trabajadores implicados, como otros elementos (calificación, competencias, etc.)¹⁰.

Cabe resaltar que estos artículos contemplan no solo la remuneración concebida como los "conceptos remunerativos", sino también incluye aquellos otros beneficios de otra índole. Ello se sustenta en el hecho de que el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor no se limita a considerar lo que la legislación peruana ha denominado como conceptos de naturaleza remunerativa (que tiene efectos prácticos de cara al cómputo de los beneficios sociales, los aportes a la seguridad social, entre otros), sino tiene un alcance mayor.

Así lo establece el artículo 1 del Convenio núm. 100 de la OIT: "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 trabajador, en concepto del empleo de este último (...)"

Ahora bien, reconociendo que podrían presentarse casos excepcionales en los que trabajadores pertenecientes a una misma categoría perciban ingresos diferentes, ellos deberán justificarse siempre en criterios objetivos y razonables (artículo 6). Los criterios propuestos son: la antigüedad, el desempeño, la negociación colectiva, la escasez de oferta de mano de obra calificada para un puesto determinado, el costo de vida, la experiencia laboral, el perfil académico o educativo, el desempeño, el lugar de trabajo, entre otros de similar naturaleza. Con relación a la mención a "escasez de mano de obra calificada", se entiende cuando objetivamente se demuestre que las calificaciones requeridas por un puesto de trabajo son escasas en el mercado.

Por otro lado, se propone que cuando producto de una modificación de la estructura salarial u organizacional, reclasificación, degradación o ajuste razonable, 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, el empleador tenga la potestad de

¹⁰ Sobre los conceptos vinculados a la igualdad de remuneraciones, así como la forma de determinar que los trabajos no son iguales o similares, véase: OIT. *Guía introductoria: Igualdad Salarial*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2013, pp. 33-52.



establecer que el trabajador perjudicado con estos cambios pueda conservar su nivel remunerativo, siendo una justificación válida para la diferencia salarial con respecto al resto de trabajadores de la misma categoría (artículo 7).

Adicionalmente, en este título se recogen dos prácticas habituales en la determinación de las remuneraciones: sistemas de remuneración variable (artículo 8) y bandas salariales u otras formas (artículo 9). Con relación al primer tipo, se señala que los criterios para el otorgamiento de este tipo de remuneración deben ser objetivos y sustentarse en la necesidad de la actividad económica del empleador.

Con relación al sistema de bandas salariales, se hace mención a que es posible que los empleadores puedan optar por dichos esquemas u otras formas.

Al respecto, debe tenerse en cuenta que optar por un modelo u otro no puede implicar la contravención a los objetivos de la Ley y el Reglamento, como son la prohibición de incurrir en prácticas discriminatorias basadas en el sexo de los trabajadores y trabajadoras.

(iv) Compatibilidad de la vida personal, familiar y laboral

Finalmente, el cuarto Título regula las medidas necesarias para compatibilizar la vida personal, familiar y laboral.

Por un lado, en el artículo 10 se explicita ciertos criterios prohibidos de diferenciación en la remuneración (aquellos vinculados a la condición de mujer como el embarazo, la lactancia, etc.). Asimismo, se establece que los empleadores adopten las medidas necesarias para evitar que los periodos de incapacidad temporal para el trabajo vinculados con el embarazo, la licencia por maternidad o paternidad sea esta legal o convencional, el permiso de lactancia materna o la asunción de las responsabilidades familiares, tengan un impacto adverso en la asignación de incrementos remunerativos y beneficios de cualquier otra índole. De esta manera, se evitarán supuestos de discriminación indirecta.

Por otro lado, en aplicación del artículo 5 de la Ley, en el artículo 11 se propone que los empleadores implementen medidas para garantizar un clima laboral basado en el respeto y la no discriminación, así como la compatibilidad o conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con este fin, en calidad de lineamiento se puede emplear la "Guía de Buenas Prácticas en Materia de Conciliación del Trabajo y la Vida Familiar y Personal" aprobada mediante Resolución Ministerial N° 048-2014-TR, o disposición que la sustituya.

Asimismo, en el artículo 12 del Reglamento se establece que no se considerará una práctica contraria a la prohibición contenida en el artículo 6 de la Ley, la no renovación del contrato de trabajo sujeto a modalidad o a plazo fijo en los casos en los cuales desaparezca la causa que justificó la contratación temporal. De esta manera, se atiende a la naturaleza de los propios contratos temporales, en los cuales si la causa que justificó la contratación temporal desaparece, no resulta válido exigirle al empleador que extienda el vínculo contractual temporal.

Por último, en el artículo 13 del Reglamento se propone que sea un derecho del padre trabajador del sector privado gozar de su descanso vacacional inmediatamente después de cumplida la licencia por paternidad. Ello es aplicable respecto del récord vacacional ya



cumplido y pendiente de goce con el que cuenta el padre trabajador al momento de solicitar el inicio del descanso vacacional. De esta manera, se pretende fomentar la corresponsabilidad entre el padre y la madre por el cuidado del hijo o hija recién nacida.

(v) Disposiciones Complementarias Finales:

Se propone que en un plazo no mayor de sesenta (60) días calendario, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo expida las pautas referenciales que pueden ser utilizadas por los empleadores para definir los cuadros de categorías y realizar las evaluaciones de puestos de trabajo (las pautas incluirán modelos y formatos referencias de cuadros de categorías y funciones, políticas salariales, etc.). Y en un plazo no mayor de noventa (90) días calendario, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL expida las directivas y/o protocolos necesarios para la adecuada fiscalización de las obligaciones previstas en esta norma.



Se plantea que el empleador que ya cuente con cuadro de categorías y funciones deberá verificar hasta el 31 de diciembre de 2018 que los criterios contenidos en el mismo se encuentren acorde con lo señalado en la Ley N° 30709 y su Reglamento. En el caso de la micro y pequeña empresa, la fiscalización sobre esta materia iniciará al año siguiente de emitida las pautas referencias por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (mencionadas en el párrafo anterior).



Por su parte, durante el año 2018 la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL y las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo realizarán acciones de orientación dirigidas a garantizar su adecuada implementación. Con ello, se permitirá que las obligaciones establecidas en la Ley y el Reglamento sean objeto de fiscalización a partir del 1 de enero del año 2019.

(vi) Disposiciones Complementarias Modificadorias:

El detalle de las modificaciones e inclusiones a la legislación vigente se encuentra en el cuadro N° 4 del presente documento.

Por último, cabe señalar que el presente Decreto Supremo no será objeto de pre publicación considerando lo establecido en el numeral 3.2 del artículo 14 del Reglamento que establece disposiciones relativas a la publicidad, publicación de proyectos normativos y difusión de Normas Generales de Carácter General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-2009-JUS, dado que la pre publicación de la norma propuesta es innecesaria, pues no afecta los intereses de los administrados, contiene previsiones que simplifican y coadyuvan a la implementación de la Ley N° 30709 y, asimismo, se establecen criterios para determinar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en la citada Ley.



ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

El presente Decreto Supremo no genera ningún gasto al erario nacional, adicional a las medidas dispuestas a nivel legal.

Por otro lado, los obligados directos de validar o crear el cuadro de categoría y funciones son las grandes y medianas empresas, las mismas que según el Cuadro N° 5 representan un total 10,661 empresas. En cuanto a las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE), si éstas se encuentran en el marco de la Ley N° 28015 o se encuentran acreditadas ante el REMYPE recibirán asistencia técnica para la implementación de sus cuadros de categorías y funciones; cabe considerar que, de acuerdo a información extraída de la planilla electrónica, se verían beneficiadas aproximadamente 363 234 de estas empresas

Cuadro N° 5

Actividad económica	Tamaño según Ley 30056											
	Total		Microempresa		Pequeña		Mediana		Gran		No precisa	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Total	292 162	100.0	196 185	100.0	58 752	100.0	2 363	100.0	8 298	100.0	26 564	100.0
AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y SILVICULTURA	5 589	1.9	3 415	1.7	1 445	2.5	91	3.9	312	3.8	326	1.2
PESCA	842	0.3	364	0.2	330	0.6	21	0.9	72	0.9	55	0.2
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	2 419	0.8	1 333	0.7	611	1.0	43	1.8	302	3.6	130	0.5
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	31 177	10.7	22 327	11.4	6 254	10.6	254	10.7	1 253	15.1	1 089	4.1
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	548	0.2	282	0.1	117	0.2	7	0.3	63	0.8	99	0.4
CONSTRUCCIÓN	15 954	5.3	9 622	4.9	3 801	6.5	164	6.9	393	4.7	1 374	5.2
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR, REP. VEHÍC. AUTOM.	85 032	29.1	56 059	28.6	21 533	36.7	931	39.4	3 054	36.8	3 455	13.0
HOTELES Y RESTAURANTES	18 517	6.3	14 913	7.6	2 449	4.2	45	1.9	133	1.6	977	3.7
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	28 356	9.7	19 450	9.9	6 846	11.7	243	10.3	857	10.3	960	3.6
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	1 311	0.4	751	0.4	280	0.5	19	0.8	153	1.8	108	0.4
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	51 037	17.5	35 511	18.1	10 015	17.0	387	16.4	1 279	15.4	3 845	14.5
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA	342	0.1	58	0.0	9	0.0	1	0.0	1	0.0	273	1.0
ENSEÑANZA	7 931	2.7	5 705	2.9	925	1.6	26	1.1	88	1.1	1 187	4.5
SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	9 070	3.1	6 589	3.4	1 016	1.7	31	1.3	113	1.4	1 321	5.0
OTRAS ACTIV. SERV. COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES	28 882	9.9	16 892	8.6	2 778	4.7	99	4.2	213	2.6	8 900	33.5
HOGARES PRIVADOS CON SERVICIO DOMÉSTICO	5	0.0	1	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	4	0.0
ORGANIZACIONES Y ÓRGANOS EXTRATERRITORIALES	72	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	72	0.3
NO DETERMINADO	5 678	1.9	2 933	1.5	343	0.6	1	0.0	12	0.1	2 389	9.0

Nota: Se cruzó con la base SUNAT 2016 según rango de ventas.

Fuente: MTPE - Planilla electrónica.

Elaboración: MTPE - DGPIT

Con la validación o la creación de cuadros de categorías y funciones la reglamentación de la Ley N° 30709, el beneficio que se obtiene es el de implementar un sistema cuyo principal objetivo sea reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres de 29,2% en el 2016.

En ese sentido, debe tenerse en cuenta que la presente propuesta normativa pretende viabilizar el cumplimiento de la normativa actual, con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, lo cual tiene un impacto positivo directo en la productividad de los trabajadores y trabajadoras del Perú.

EFFECTO EN LA LEGISLACIÓN VIGENTE

El Decreto Supremo modificaría las siguientes normas:

1. El artículo 3 del Decreto Supremo N° 002-98-TR, que dicta normas reglamentarias de la Ley N° 26772, sobre prohibición de discriminación en las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa.



2. El artículo 25 del Reglamento de la Ley N° 2886, Ley General de Inspección del Trabajo, Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

Asimismo, el Decreto Supremo incorpora los artículo 4- A y 10 al Decreto Supremo N° 002-98-TR, que dicta normas reglamentarias de la Ley N° 26772, sobre prohibición de discriminación en las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa.

