

Perú*

* Información actualizada con fecha septiembre de 2019.

ANEXO TEXTOS LEGALES **

** Este documento recopila los principales textos de la legislación nacional en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres analizada como parte del estudio.

Constitución Política del Perú de 1993

1 Igualdad y no discriminación



Artículo 2. Toda persona tiene derecho:

1. A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su desarrollo y bienestar. El concebido es sujeto de derecho en todo cuanto le favorece.

2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

(...)

15. Toda persona tiene derecho: A trabajar libremente, con sujeción a ley.

Artículo 26. En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.

3 Igualdad salarial



Artículo 24. El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

4 Protección de la maternidad



Artículo 23. El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

6 Seguridad social



Artículo 10. El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida.

7 Cuidados



Artículo 6. La política nacional de población tiene como objetivo difundir y promover la paternidad y maternidad responsables. Reconoce el derecho de las familias y de las personas a decidir. En tal sentido, el Estado asegura los programas de educación y la información adecuadas y el acceso a los medios, que no afecten la vida o la salud. Es deber y derecho de los padres alimentar, educar y dar seguridad a sus hijos.

Texto Único Ordenado del D. Leg. N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo N°003-97-TR, de 21 de Marzo 1997

1 Igualdad y no discriminación



Artículo 29. Es nulo el despido que tenga por motivo:

d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.

LEGISLACIÓN EN MATERIA DE AUTONOMÍA Y EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES EN IBEROAMÉRICA Y EL CARIBE

4 Protección de la maternidad 	Artículo 29. Es nulo el despido que tenga por motivo: e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir. Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa.
Ley N°28.983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 12 de Marzo 2017	
1 Igualdad y no discriminación 	Artículo 1. Del objeto y ámbito de aplicación de la Ley: La presente Ley tiene por objeto establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad. Artículo 2. Del concepto de discriminación: Para los efectos de la presente Ley, se entiende por discriminación cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad entre la mujer y el hombre, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra, en concordancia con lo establecido en la Constitución Política del Perú y en los instrumentos internacionales ratificados por el Estado peruano.
3 Igualdad salarial 	Artículo 6. De los lineamientos del Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales. El Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales, en todos los sectores, adoptan políticas, planes y programas, integrando los principios de la presente Ley de manera transversal. Para tal efecto, son lineamientos: (...) f) Garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre hombres y mujeres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo, y en una idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Se incluye entre los derechos laborales la protección frente al hostigamiento sexual y la armonización de las responsabilidades familiares y laborales.
4 Protección de la maternidad 	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 despidan 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.
Ley N°26.772 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 de oportunidades o de trato, de 14 de Abril 1997	
1 Igualdad y no discriminación 	Artículo 1. Las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato. Artículo 2. Se entiende por discriminación anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato, los requerimientos de personal o acceso a medios de formación técnica o profesional que no se encuentren previstos en la ley que impliquen un trato diferenciado desprovisto de una justificación objetiva y razonable, basado en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión, ascendencia nacional u origen social, condición económica, política, estado civil, edad o de cualquier otra índole.
Ley N°30.709 que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Mujeres y Varones, de 26 de Diciembre 2017	

LEGISLACIÓN EN MATERIA DE AUTONOMÍA Y EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES EN IBEROAMÉRICA Y EL CARIBE

1 Igualdad y no discriminación



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 N.º 27.942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

3 Igualdad salarial



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 N.º 28.983, 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.

4 Protección de la maternidad



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 despidan 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.

Ley N°27.986 de los Trabajadores del Hogar, de 2 de Julio 2003

8 Trabajo doméstico remunerado



Artículo 1. La presente Ley regula las relaciones laborales de los trabajadores del hogar.

Artículo 2. Definición. Son trabajadores del hogar los que efectúan labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás propias de la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no importen lucro o negocio para el empleador o sus familiares. Están excluidas de los alcances o análogas que se presten para empresas o con las cuales el empleador obtenga un lucro o beneficio económico cualquiera.

Los trabajadores del hogar están obligados a prestar sus servicios con diligencia y a guardar reserva sobre la vida e incidentes en el hogar, salvo exigencia de la ley.

Artículo 3. Celebración del contrato de trabajo. El contrato de trabajo para la prestación de servicios en el hogar será celebrado en forma verbal o escrita.

Artículo 4. Reserva sobre la vida en el hogar. Los trabajadores del hogar están obligados a prestar sus servicios con diligencia y a guardar reserva sobre la vida e incidentes en el hogar, salvo exigencia de la ley.

Artículo 5. El monto de la remuneración de los trabajadores del hogar en cualquiera de sus modalidades será la señalada por acuerdo libre de las partes. El empleador se encuentra en la obligación de proporcionar alimentación y/o alojamiento al trabajador del hogar, adecuados al nivel económico del empleador. Tales conceptos no serán considerados como parte integrante de la remuneración. La remuneración será pagada por períodos mensuales, quincenales o semanales.

Artículo 6. Pago de remuneración. La remuneración será pagada por periodos mensuales, quincenales o semanales.

Los trabajadores del hogar deberán extender constancia de los pagos que recibe, la cual servirá de prueba de otorgamiento de la remuneración. **Las características mínimas del mismo serán fijadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo.**

Artículo 7. Terminación del contrato de trabajo. Los trabajadores del hogar podrán renunciar al empleo dando un preaviso de quince días. El empleador podrá exonerarlo de este plazo.

Asimismo, por la naturaleza de confianza del trabajo, el empleador podrá separar del empleo al trabajador sin expresión de causa dándole un preaviso de quince (15) días o pagándole una indemnización equivalente a la remuneración total de quince (15) días si prescindiera de este preaviso.

Artículo 8. Otras formas de terminación del contrato de trabajo. Son otras causas de la terminación del contrato de trabajo:

- Por muerte de una de las partes.
- Por mutuo acuerdo.
- Por jubilación del trabajador.
- Por falta grave.

La compensación por tiempo de servicios equivale a quince (15) días de remuneración por cada año de servicios o la parte proporcional de dicha cantidad por la fracción de un año, y será pagada directamente por el empleador al trabajador al terminar la relación laboral dentro del plazo de cuarenta y ocho horas. También podrá pagarse al finalizar cada año de servicios con carácter cancelatorio.

Artículo 9. Compensación por tiempo de servicios. La compensación por tiempo de servicios equivale a 15 días de remuneración por cada año de servicios o la parte proporcional de dicha cantidad por la fracción de un año, y será pagada directamente por el empleador al trabajador al terminar la relación laboral dentro del plazo de 48 horas. También podrá pagarse al finalizar cada año de servicios con carácter cancelatorio.

Artículo 10. Descanso semanal: Los trabajadores del hogar tienen derecho a 24 horas continuas de descanso semanal. Los trabajadores al servicio del hogar gozan de descanso remunerado los días feriados señalados para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Previo acuerdo, se puede compensar el día de descanso trabajado, mediante el pago de una sobretasa equivalente del 50% de remuneración, adicional a la remuneración de un día.

Artículo 12. Vacaciones. Los trabajadores del hogar tienen derecho a un descanso anual remunerado de quince días luego de un año continuo de servicios.

El récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.

Artículo 13. Gratificaciones. Los trabajadores al servicio del hogar tienen derecho a una gratificación por Fiestas Patrias y a otra por Navidad. Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre. El monto de las mismas es equivalente al 50% de la remuneración mensual.

Artículo 14. Trabajo para el hogar "cama afuera": Las relaciones laborales de los trabajadores del hogar que presten servicios bajo la modalidad "cama afuera" o sin obligación de vivir en el hogar en el cual trabajan se rigen por la presente Ley.

Artículo 15. Trabajo para el hogar "cama adentro": Para los trabajadores al servicio del hogar que permanezcan en el hogar bajo la modalidad "cama adentro", la suma de los períodos de trabajo efectivo durante el día y la semana no podrá exceder de 8 horas diarias y 48 horas semanales.

Artículo 16. Obligaciones del empleador: Cuando el trabajador permanezca en el hogar todo el tiempo, bajo la modalidad "cama adentro", el empleador deberá proporcionarle un hospedaje adecuado al nivel económico del centro de trabajo en el cual presta servicios, y la alimentación.

Artículo 17. Derecho a la educación. El trabajador al servicio del hogar tiene derecho a la educación. El empleador deberá brindarle las facilidades del caso para poder garantizar su asistencia regular a su centro de estudios fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 18. Riesgos Cubiertos. Los trabajadores al servicio del hogar bajo relación de dependencia están comprendidos en las disposiciones relativas a la seguridad social, como asegurados obligatorios, en cuanto concierne a todo tipo de prestaciones de salud. En cuanto a sus pensiones pueden optar por el Sistema Nacional de pensiones o por el Sistema Privado de Pensiones.

Ley N°30.367, que Protege a la Madre Trabajadora contra el Despido Arbitrario y Prolonga su Periodo de Descanso, de 6 de Noviembre 2015

4 Protección de la maternidad



Artículo 1. Modificación del artículo 29 del texto único ordenado del decreto legislativo 728.

Modifícase el inciso e) del artículo 29 del texto único ordenado del decreto legislativo 728, ley de productividad y competitividad laboral, en los términos siguientes:

Artículo 29. Es nulo el despido que tenga por motivo:

(...)

E) el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir.

Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa.

Artículo 2. Modificación del artículo 1 de la ley N.º 26.644.

Modifícase el primer párrafo del artículo 1 de la ley N.º 26.644, ley que precisa el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante, en los términos siguientes:

Artículo 1. Precísase que es derecho de la trabajadora gestante gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal. El goce de descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el postnatal, a decisión de la trabajadora gestante. Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable de parto. (...).

Ley N.º 26.644 Precisan el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante, de 19 de Junio 1996

4 Protección de la maternidad



Artículo 1. Precísase que es derecho de la trabajadora gestante gozar de 45 días de descanso prenatal y 45 días de descanso postnatal. El goce de descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el postnatal, a decisión de la trabajadora gestante. Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable del parto.

Artículo 2. La comunicación a que se refiere el artículo precedente deberá estar acompañada del informe médico que certifique que la postergación del descanso prenatal no afectaría en modo alguno a la trabajadora gestante o al concebido.

La postergación del descanso prenatal no autoriza a la trabajadora gestante a variar o abstenerse del cumplimiento de sus labores habituales, salvo que medie acuerdo al respecto con el empleador.

Artículo 3. En los casos en que se produzca adelanto del alumbramiento respecto de la fecha probable del parto fijada para establecer el inicio del descanso prenatal, los días de adelanto se acumularán al descanso postnatal.

Artículo 4. La trabajadora gestante tiene derecho a que el período de descanso vacacional por récord ya cumplido y aún pendiente de goce se inicie a partir del día siguiente de vencido el descanso postnatal a que se refieren los artículos precedentes. Tal voluntad la deberá comunicar a empleador con una anticipación no menor de 15 días calendario al inicio del goce vacacional.

Ley N.º 29.409, que Concede el Derecho de Licencia por Paternidad a los Trabajadores de la Actividad Pública y Privada, de 18 de setiembre de 2009

5 Licencia paternidad



Artículo 1. Del objeto de la Ley.

La presente Ley tiene el objeto de establecer el derecho del trabajador de la actividad pública y privada, incluidas las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, en armonía con sus leyes especiales, a una licencia remunerada por paternidad, en caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente, a fin de promover y fortalecer el desarrollo de la familia.

Artículo 2. De la licencia por paternidad.

2.1 La licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el empleador al padre por diez (10) días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea.

2.2 En los siguientes casos especiales el plazo de la licencia es de:

a) Veinte (20) días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples.

b) Treinta (30) días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa.

c) Treinta (30) días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre.

2.3 El plazo de la licencia se computa a partir de la fecha que el trabajador indique entre las siguientes alternativas:

LEGISLACIÓN EN MATERIA DE AUTONOMÍA Y EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES EN IBEROAMÉRICA Y EL CARIBE

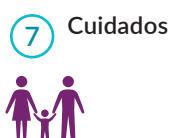
- a) Desde la fecha de nacimiento del hijo o hija.
- b) Desde la fecha en que la madre o el hijo o hija son dados de alta por el centro médico respectivo.
- c) A partir del tercer día anterior a la fecha probable de parto, acreditada mediante el certificado médico correspondiente, suscrito por profesional debidamente colegiado.
- 2.4** En el supuesto que la madre muera durante el parto o mientras goza de su licencia por maternidad, el padre del hijo/a nacido/a será beneficiario de dicha licencia con goce de haber, de manera que sea una acumulación de licencias.
- 2.5** El trabajador peticionario que haga uso de la licencia de paternidad tendrá derecho a hacer uso de su descanso vacacional pendiente de goce, a partir del día siguiente de vencida la licencia de paternidad. La voluntad de gozar del descanso vacacional deberá ser comunicada al empleador con una anticipación no menor de quince días calendario a la fecha probable de parto de la madre”.
- Artículo 3.** De la comunicación al empleador.
- El trabajador debe comunicar al empleador, con una anticipación no menor de quince (15) días naturales, respecto de la fecha probable del parto.
- Artículo 4.** De la irrenunciabilidad del beneficio.
- Por la naturaleza y fines del beneficio concedido por la presente norma, éste es de carácter irrenunciable y no puede ser cambiado o sustituido por pago en efectivo u otro beneficio.

Ley N°26.504 Modifican el Régimen de Prestaciones de Salud, el Sistema Nacional de Pensiones, el Sistema Privado de Fondos de Pensiones y la estructura de contribuciones al FONAVI, de 8 de Julio 1995



Artículo 9. La edad de jubilación en el Sistema Nacional de Pensiones a que se refiere el Decreto Ley No. 19990 es de 65 años. Por Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, podrá fijarse edades de jubilación inferior a la señalada en el párrafo anterior para aquellos grupos de trabajadores que realizan labores en condiciones particularmente penosas que implican un riesgo para la vida o la salud proporcionalmente creciente a la edad de los trabajadores, siempre que cumplan con los requisitos de aportación establecidos por la ley.

Ley N°24.705 Reconocen a las amas de casa y/o madres de familia la calidad de Trabajadoras independientes, de 22 de Junio 1987

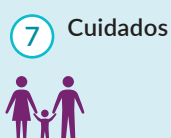


Artículo 1. Reconócese a las amas de casa y/o madres de familia la calidad de trabajadoras independientes.

Artículo 2. Las personas referidas en el artículo anterior tienen, en consecuencia, derecho a ser incorporadas en los regímenes de prestaciones de salud y de pensiones del sistema de seguridad de salud y de pensiones del sistema de seguridad social y se incorporarán facultativamente, en cualesquiera o ambos de los regímenes de prestaciones de acuerdo con el interés del ama de casa.

Asimismo, podrán asegurarse sólo para las prestaciones asistenciales, sin derecho a la prestación económica, en cuyo caso, aportarán sólo el 5% de la remuneración que corresponda.

Ley N°29.700 que Incluye el Trabajo no Remunerado en las Cuentas Nacionales, de 3 de Junio 2011



Artículo 1. Inclusión de Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado. Incluyese una Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado, con especial énfasis en el trabajo doméstico no remunerado, en las Cuentas Nacionales, mediante la aplicación de encuestas de uso del tiempo. El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) es la institución responsable de la aplicación de lo dispuesto en la presente Ley.

Artículo 2. Definiciones,

1. Trabajo no remunerado. Conjunto de actividades por las que no se percibe remuneración directa, incluidas las que se realizan en las organizaciones sociales de base.

2. Trabajo doméstico no remunerado: Conjunto de actividades que se realizan dentro del hogar por las que no se percibe retribución económica directa.

3. Encuesta de uso del tiempo: Instrumento metodológico que permite medir la dimensión del trabajo no remunerado y estimar la cantidad total de horas que se destinan al mismo.

4. Cuenta satélite: Conjunto de información detallada de un aspecto o sector específico que establece de manera cuantitativa la contribución de dicho aspecto o sector en la producción del país. Permite vincular y comparar dicho conjunto de información con otros sectores o variables socioeconómicas registradas en las Cuentas Nacionales de manera que sirve de complemento a la información disponible.

El reglamento de la presente Ley establece las actividades consideradas como trabajo no remunerado y como trabajo doméstico no remunerado. Asimismo, establece, entre otros aspectos, los mecanismos necesarios para la implementación periódica de las encuestas de uso del tiempo, así como las disposiciones necesarias para la incorporación de una Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado en las Cuentas Nacionales que complementa la información disponible.