Proyecto de Ley N°.....6554/2023-CR

CONGRESO de la REPÚBLICA

SEGUNDO TEODOMIRO QUIROZ BARBOZA

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
30 NOV 2023
RECIBIDO
Fiñ: ____ Hora: 7:20pm

PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE LA CUOTA MÍNIMA OBLIGATORIA DE MUJERES EN EL REGIMEN DE CONSTRUCCIÓN CIVIL

El congresista que suscribe, **SEGUNDO TEODOMIRO QUIROZ BARBOZA** miembro de la bancada BLOQUE MAGISTERIAL DE CONCERTACIÓN NACIONAL al amparo de los artículos 102° y 107° de la Constitución Política del Estado, concordante con los artículos 75° y 76°, 2 del Reglamento del Congreso de la República, presenta la siguiente:

FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la República
Ha dado la siguiente Ley;

"LEY QUE ESTABLECE LA CUOTA MÍNIMA OBLIGATORIA DE MUJERES EN EL REGIMEN DE CONSTRUCCIÓN CIVIL"

Artículo 1. Objeto de la Ley
La presente Ley tiene por objeto establecer una cuota mínima obligatoria de mujeres en el Régimen de Construcción Civil.

Artículo 2. Finalidad de la Ley
La presente ley tiene la finalidad de promover una representación del 20% de mujeres dentro del Régimen de Construcción Civil en salvaguarda de los derechos fundamentales asociados con la igualdad, la dignidad, el libre desarrollo personal y el bienestar. Asimismo, se prohíbe la discriminación basada en el sexo y se busca fomentar la equidad en todos los aspectos relacionados, contribuyendo así a construir una sociedad más democrática, igualitaria y cohesionada.

Artículo 3. Cuota mínima obligatoria de mujeres en el Régimen de Construcción Civil
Las personas naturales y jurídicas, nacionales y extranjeras que se dediquen o promuevan las actividades de la construcción comprendidas en la Gran División 5 de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de las Naciones Unidas (CIIU), están obligados a contratar, en calidad de trabajadoras, un 20% de mujeres.

Para dicho fin, las empresas ejecutarán procedimientos en conformidad a la legislación laboral pertinente.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Reglamentación

El Poder Ejecutivo junto con las entidades competentes de este sector, en un plazo máximo de noventa (90) días desde su publicación, adecuaran los reglamentos respectivos a las disposiciones contendías en la presente Ley.

SEGUNDA. Adecuación y vigencia de la ley

Se adecuará según corresponda las normas legales en conformidad a la presente ley, la misma que al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial el peruano tendrá vigencia.

Lima, 30 de noviembre del 2023

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: TACURI VALDIVIA German Adolfo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/11/2023 15:58:10-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MEDINA HERMOSILLA Elizabeth Sara FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/11/2023 10:07:07-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: QUIROZ BARBOZA Segundo Teodomiro FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/11/2023 09:35:39-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MEDINA HERMOSILLA Elizabeth Sara FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/11/2023 10:07:21-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PAREDES GONZALES Alex Antonio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/11/2023 12:01:12-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: GUTIERREZ TICONA Paul Silvio FAU 20161749126 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 30/11/2023 12:53:56-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: TELLO MONTES Nivardo Edgar FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/11/2023 15:00:53-0500

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **04** de **diciembre** de **2023**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° **6554/2023 CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de

1. ECONOMÍA, BANCA, FINANZAS E INTELIGENCIA FINANCIERA; y

2. TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

GIOVANNI FORNO FLOREZ
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. MARCO NORMATIVO VINCULANTE

- Constitución Política del Perú.
- Decreto Legislativo 727, Ley de Fomento a la Inversión Privada en la Construcción.
- Resolución Ministerial Nº 051-96-TR, mediante la cual se regula la negociación colectiva de los trabajadores de construcción civil a los alcances de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- Decreto Supremo Nº 009-2016-TR que aprueba el Reglamento del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil (RETCC).
- Decreto Supremo Nº 008-2013-TR y la Resolución Ministerial Nº 146-2015-TR que establecen disposiciones que regulan el Registro Nacional de Obras de Construcción Civil (RENOCC).
- Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU).
- Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.
- Decreto Supremo Nº 002-2018-TR, Aprueban Reglamento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.
- Convenio 111 de Organización Internacional del Trabajo.

II. PROBLEMÁTICA QUE VIENE PRESENTÁNDOSE

Si bien nuestro país se compone mayoritariamente por mujeres, su inserción laboral históricamente se ha situado por debajo de los hombres, situación que se ha sostenido y acentuado lamentablemente durante el último tiempo, por lo que resulta indispensable adoptar medidas para aumentar su inclusión en el mundo del trabajo, con condiciones laborales adecuadas y especialmente en aquellos sectores de la economía en que han estado tradicionalmente excluidas.

El régimen de construcción civil se caracteriza por ser una labor eventual o temporal, y tener una ubicación relativa, que dependerá del sitio de obra y el tiempo estimado para dicha culminación, lo que vuelve un poco inestable por la continuidad de trabajos que puedan presentarse para este grupo de trabajadores. La Construcción es uno de los rubros productivos con menor presencia de mujeres en el país, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en el Perú, 7 millones 808 mil 200 mujeres trabajan, y de ellas, solo el 0.7% lo hace en el sector construcción. Es decir, un poco más de 54 mil peruanas. Si bien estas cifras han ido mejorando con el pasar de los años, la brecha de género entre hombres y mujeres presentes en el rubro sigue siendo

bastante amplia, por lo que la revalorización de mujeres en el sector construcción sigue siendo un reto[1].

Debido a la existencia de normas sociales como los roles de género, la mujer es considerada desde un punto de vista machista como el ser humano destinado a procrear, dedicarse a labores sencillas que no la pongan en riesgo, además de ser considerada como la persona encargada de la educación y el cuidado de sus progenitores y de las labores domésticas. Dentro del mundo globalizado, esta situación se ha transformado, y la mujer cada vez va adquiriendo mayor respeto de sus derechos e igualdad de oportunidades[2].

BRECHAS DE GÉNERO

Las brechas de género existentes ponen a muchas mujeres en desventaja, por ejemplo, se encuentran forzadas a realizar trabajos o cuidados en peores condiciones y menos remunerados que en la industria o la construcción, lo que afecta de manera desproporcionada a las mujeres en estado vulnerable.

La brecha de género es una medida que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Refleja la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos, entre otros. Las brechas de género en las autonomías de las mujeres, brinda la autonomía económica, que es la Capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres. Considera el uso del tiempo y la contribución de las mujeres a la economía[3].

Según el informe denominado "Perú: Brechas de Género 2020 Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres", las ramas de actividad económica en las que se concentran el 68,1% de las mujeres peruanas son servicios (42,0%) y comercio (26,1%). La actividad de comercio, hoteles y restaurantes se constituye en una especie de "bolsa" en la que se concentra el sector informal de la economía y por tanto presenta condiciones precarias de trabajo. Por otro lado, el 8,0% de las mujeres trabajan en el sector manufactura.

Mientras que los hombres se concentran en las actividades de agricultura (25,7%), servicios (24,3%), transportes y comunicaciones (13,6%), comercio (13,6%), construcción (10,6%) y manufactura (9,6%). La agricultura dentro de la economía rural, ha sido una labor asignada tradicionalmente a los hombres, mientras que las mujeres en los hogares se dedican a oficios domésticos,

---

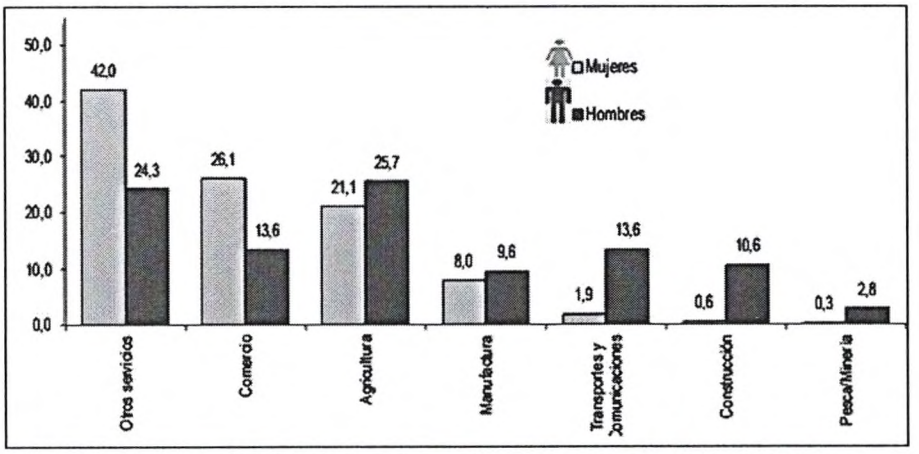
[1] Empresas suman esfuerzos para incentivar la inserción laboral de la mujer en el sector construcción. Recuperado de https://www.businessempresarial.com.pe/empresas-suman-esfuerzos-para-incentivar-la-insercion-laboral-de-la-mujer-en-el-sector-construccion/

[2] RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. Una obra sin terminar: permanencia laboral de la mujer en la industria de la construcción. Recuperado de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672022000100040

[3] CEPAL

crianza de animales y cuidado de los niños. Al igual, como ocurre en el grupo de las mujeres, el elevado porcentaje de hombres en la rama de comercio, hoteles y restaurantes, se debe a las características de los mercados de trabajo en los que no toda la población puede ser absorbida por las empresas formales y de mayores niveles de productividad, razón por la cual deben "refugiarse" en actividades informales, que se reflejan en esta rama[4].

Gráfico 01. Perú: Mujeres y hombres ocupadas/os, según ramas de actividad, 2019



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Nacional de Hogares.

De acuerdo al gráfico 01, se puede observar que solo el 0,6 en comparación al 10,6 de hombres en el sector de construcción es una diferencia amplia. Esta brecha de género limita a que las mujeres cuenten con más opciones de encontrar un trabajo para poder sustentar los gastos familiares.

La libertad de trabajar, por decisión propia y en condiciones de dignidad, seguridad y equidad, es esencial para el bienestar humano. Garantizar que la mujer goce de este derecho es un objetivo importante en sí mismo. Desde una perspectiva económica, la reducción de la brecha de género en la participación en la población activa podría aumentar considerablemente el PIB mundial[5].

III. JUSTIFICACION DEL PROYECTO

Que, el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú señala que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole;

Que, el primer párrafo del artículo 24 de la Norma Fundamental establece que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente,

[4] https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1801/libro.pdf
[5] https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#gender-gap-matters

que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual;

Que, el artículo 59 de la citada norma dispone que el Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria; considerando que el ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad pública; y, que el Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad, por lo que promueve las pequeñas empresas en todas sus modalidades;

Que, el artículo 2 del Convenio N° 111 de la Organización Internacional de Trabajo, sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958, ratificado por el Estado peruano el 10 de agosto de 1970, señala que todo miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacional, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto;

Que, el inciso 5.1 del artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que este Ministerio es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo y ejerce competencia exclusiva y excluyente respecto de otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional, en formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en derechos fundamentales en el ámbito laboral, entre otras materias.

Así mismo, la participación de la mujer en la fuerza laboral tiene efectos a nivel macroeconómico, al incrementar el potencial humano disponible y contribuir al crecimiento económico del país, y a nivel microeconómico, ya que genera ingresos directos para su propio bienestar y el de su familia[6]. Asimismo, existe evidencia en diversos países de que el aumento de los ingresos controlados por las mujeres tiene un efecto importante en sus familias, pues los gastos se concentran en beneficio de sus hijos.

Otro punto importante, es que según el informe "Perfil del Jefe del Hogar 2018", que tiene como finalidad primordial el conocer las características principales del jefe del hogar, es decir, toda persona (hombre o mujer) de 18 años a más que más aporta económicamente y que toma las decisiones financieras de la familia, vive en el hogar y el entorno lo reconoce como jefe del hogar.

En el mencionado informe se realizaron 1,096 encuestas a jefes de hogar de todos los niveles socioeconómicos, de 18 años a más, de las 11 principales ciudades del Perú Urbano. Dicho trabajo de campo se realizó entre el 29 de noviembre y 18 de diciembre de 2018. Se observa en los resultados que 1/3 de los hogares tiene como jefe de hogar a una mujer, así como en ocupación laboral un 40% iniciaría un negocio, esto debido a que la mayoría de mujeres que son jefas de hogar, normalmente se encuentran al cuidado y mantenimiento del hogar, y normalmente sus ingresos están basados en trabajos temporales y en la manutención en caso existan hijos(as), lo que da como resultado un ingreso mensual promedio según el grafico 02, de S/ 1290, tan solo un 25% más que un sueldo mínimo en Perú[7].

---

[6] Pagés y Piras, 2010

[7] IPSOS. Perfil del Jefe de Hogar. Obtenido de https://www.ipsos.com/es-pe/perfil-del-jefe-de-hogar

Gráfico 02. Perfil del Jefe de Hogar (2018)

Fuente: IPSOS informe "Perfil del Jefe del Hogar 2018"

IV. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La iniciativa legislativa que establece una cuota mínima obligatoria de mujeres en el Régimen de Construcción Civil, pretende dar un marco legal adecuado para el desarrollo del principio de Igualdad Constitucional desarrollado en la Carta Magna, no contradiciéndola en ninguna parte.

V. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no genera costo adicional al erario nacional ya que tiene por finalidad establecer una cuota del 20% de participación de mujeres en el régimen de construcción civil, tanto de empresas privadas como públicas, con el objetivo de disminuir la brecha de genero existente en este rubro laboral, generando así una tasa de participación de la mujer en el mundo laboral más alta.

VI. RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO EXPRESADOS EN EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa que propone a guarda concordancia con la Política de Estado II del Acuerdo Nacional relativa a "Equidad y Justicia Social". Al respecto la Política de Estado 11 sobre "**Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación**" dispone lo siguiente:

"Nos comprometemos a dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de oportunidades, reconociendo que en nuestro país existen diversas expresiones de discriminación e inequidad social, en particular contra la mujer, la infancia, los adultos mayores, las personas integrantes de comunidades étnicas, los discapacitados y las personas desprovistas de sustento, entre otras. La reducción y posterior erradicación de estas expresiones de desigualdad requieren temporalmente de acciones afirmativas del Estado y de la sociedad, aplicando políticas y estableciendo mecanismos orientados a garantizar la igualdad de oportunidades económicas, sociales y políticas para toda la población.

Con este objetivo, el Estado: (a) combatirá toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades; (b) fortalecerá la participación de las mujeres como sujetos sociales y políticos que dialogan y conciertan con el Estado y la sociedad civil; (c) fortalecerá una institución al más alto nivel del Estado en su rol rector de políticas y programas para la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es decir, equidad de género; (d) dará acceso equitativo a las mujeres a recursos productivos y empleo; (e) desarrollará sistemas que permitan proteger a niños, niñas, adolescentes, adultos mayores, mujeres responsables de hogar, personas desprovistas de sustento, personas con discapacidad y otras personas discriminadas o excluidas; y (f) promoverá y protegerá los derechos de los integrantes de las comunidades étnicas discriminadas, impulsando programas de desarrollo social que los favorezcan integralmente."

VII. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA.

Mediante Resolución Legislativa 002-2022-2023-CR, el Congreso de la República aprobó la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2022-2023, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 25 de octubre de 2022; en razón a un análisis teleológico, el proyecto de promover una representación del 20% de mujeres dentro del Régimen de Construcción Civil, presentado tiene relación con el tema N° 30. Búsqueda de la Igualdad y Reconocimiento en las Relaciones Laborales, de la política de Estado N° 11. Promoción de la Igualdad de Oportunidades sin Discriminación; concordante con el tema N° 57. Regímenes Especiales Laborales, de la política de Estado N° 14. Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo, del Objetivo N° II. Equidad y Justicia Social.