



LEY QUE PROTEGE AL NIÑO POR NACER, A LA MUJER EMBARAZADA Y EN PERIODO DE LACTANCIA

El Congresista de la República VÍCTOR SEFERINO FLORES RUIZ, integrante del Grupo Parlamentario Fuerza Popular, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, y en cumplimiento de lo establecido en los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente Proyecto de Ley:

FORMULA LEGAL

El Congreso de La República;
Ha dado la ley siguiente:



LEY QUE PROTEGE AL NIÑO POR NACER, A LA MUJER EMBARAZADA Y EN PERIODO DE LACTANCIA

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente Ley, tiene por objeto la protección del niño por nacer y la mujer embarazada y en periodo de lactancia, mediante la modificación del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y la Ley 30036, Ley que Regula el Teletrabajo.

Artículo 2. De la modificatoria del Decreto Legislativo 728

Se modifica el artículo 29 del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el mismo que quedará redactado de la siguiente manera:

"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.

La disposición establecida en este inciso es aplicable también a la trabajadora durante el periodo de prueba regulado en el artículo 10, así como a la que presta servicios bajo el régimen de tiempo parcial de cuatro o menos horas diarias, dispuesto en el artículo 4.

*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, **también resulta aplicable, bajo las mismas reglas, en los casos en los que el trabajador despedido sea el cónyuge o conviviente de la mujer embarazada o lactante no trabajadora que depende económicamente de él.***

Artículo 3. Obligación de informar por parte del trabajador

El trabajador tiene la obligación de informar a su empleador acerca de la condición de gestante o lactante de su cónyuge o conviviente, además de su condición de no trabajadora o trabajadora no remunerada; mediante una declaración jurada simple, bajo responsabilidad, en la oportunidad que conozca el estado de la misma.

Artículo 4.- Incorporación del artículo 6 a la Ley 30036 "Ley que regula el teletrabajo"

Se incorpora el artículo 6 a la Ley 30036, Ley que Regula el Teletrabajo, el mismo que queda redactado de la siguiente manera:

"Artículo 6. Obligatoriedad del teletrabajo para la mujer embarazada o en periodo de lactancia

Es de carácter obligatorio que el empleador varíe la modalidad laboral de las trabajadoras gestantes y madres lactantes a la de trabajo remoto o teletrabajo.

El cambio de modalidad de prestación de servicios no afecta la naturaleza del vínculo laboral, categoría, remuneración y demás condiciones laborales, salvo aquellas vinculadas a la asistencia al centro de trabajo.

Cuando las labores que deban ser realizadas por las gestantes o madres en periodo de lactancia no sea compatible con el trabajo remoto, el empleador les asignará labores compatibles con las funciones que originalmente realizaban, o en su defecto otorga preferentemente licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior."

Artículo 5. – Coordinación para el cumplimiento de la presente ley

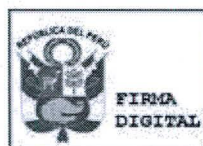
El Poder Ejecutivo coordinará, a través de los sectores involucrados correspondientes, la priorización de las actividades, acciones y pautas para el cumplimiento de lo dispuesto por la presente ley.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. – Vigencia y aplicación de la Ley

La presente ley rige a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano.

Lima, febrero 2022



Firmado digitalmente por:
LOPEZ MORALES Jeny Luz
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16/02/2022 15:33:04-0500



Firmado digitalmente por:
FLORES RUIZ Victor
Seferino FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11/02/2022 17:39:58-0500



Firmado digitalmente por:
REVILLA VILLANUEVA CESAR
MANUEL FIR 44275599 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16/02/2022 23:48:13-0500



CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **21** de **febrero** del **2022**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N°1330/2021-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

- 1. TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.**
- 2. ECONOMÍA, BANCA, FINANZAS E INTELIGENCIA FINANCIERA.**

.....
HUGO ROVIRA ZAGAL
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. ANTECEDENTES NORMATIVOS

En el periodo legislativo 2016-2021, se presentó el Proyecto de ley 04307/2018-CR, a iniciativa del Grupo Parlamentario Fuerza Popular, con autoría del Ex Congresista Carlos Domínguez Herrera, mismo que llevaba por nombre: *"Ley Que Protege al Cónyuge o Conviviente de la Mujer Embarazada no Trabajadora Contra el Despido Arbitrario"*, entendiéndose que el espíritu de esta norma es el mismo que el presentado en la presente iniciativa legislativa.

Este Proyecto de Ley solo fue presentado y designado a las comisiones de Trabajo y Seguridad Social y a Mujer y Familia, no existió dictamen alguno, ni debate en comisión al respecto, probablemente también por el prematuro cierre del congreso.

II. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA. –

En nuestro ordenamiento laboral ya se prevé la nulidad del despido arbitrario, sin causa o sin una causa que se pueda probar, debemos ser conscientes de que la informalidad ataca todos los estamentos de la actividad económica, especialmente en el sector privado. No es raro conocer de empresas que sin causa aparente o para evitar la contratación por tiempo indeterminado, que es la regla según lo previsto por el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo No. 003-97-TR¹, despiden a sus trabajadores sin mediar razón justificada para ello. Adicionemos también que esto es repetitivo incluso en los contratos sujetos a modalidad o a plazo fijo.

Tampoco para nadie es un secreto que durante el tiempo de pandemia por nuevo SARS-COV2, estos despidos han sido en mayor número² y por obvias razones.

¹ Artículo 4°

"En toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado".

² Instituto Peruano de Economía: *"Se perdieron 6 millones de empleos y la población ocupada se redujo en 39.6%", revisado en: <https://www.ipe.org.pe/portal/covid-19-cual-es-la-situacion-del-mercado-laboral-peruano-en-tiempos-de-pandemia/>*



Sin embargo, y en relación a ello, hay una regulación pendiente por parte del Estado, que se basa en la protección de personas altamente vulnerables que la propia Constitución en su artículo 4, reconoce protección: el niño y la madre, aquí nos referimos tanto a la madre gestante como a la lactante y al niño por nacer y al recién nacido lactante, pero en específico a aquellas que no tienen trabajo remunerado y no gozan por su cuenta de la protección económica ni de seguridad social necesarios y vitales para el correcto desarrollo del periodo de gestación y de manera intrínseca el desarrollo del niño por nacer y lactante, además se otorga reconocimiento de protección jurídica al padre trabajador del cual su compañera depende económicamente y también del Seguro Social de Salud al que tiene acceso él y sus derechohabientes; esto también se sustenta sobre una base de una verdadera identidad e igual de género, ya que el varón también resulta parte fundamental de la relación gestacional, él es el padre y como tal deben reconocérseles sus derechos.

Exponemos incluso que la protección debería darse para todos los padres cuyas conyuges o convivientes estén embarazadas o sean lactantes y **cuenten o no con un trabajo remunerado**, ya que el derecho de padre no se extingue si la esposa o conviviente tiene un trabajo remunerado, pero por tener ellas ya una protección, consideramos que por el momento resulta imprescindible coberturar aquellas madres y niños que dependan económicamente y de la seguridad social obtenida por sus compañeros³.

Aquí tomamos lo señalado en 2019 en la exposición de motivos del Proyecto de Ley 04307/2018-CR, que enumera todos los aparatos normativos en los que se evidencia una protección superlativa al embarazo y la lactancia:

- a) " Seguro de Salud para la cobertura de controles durante todo el periodo de embarazo y luego del mismo -hasta 42 días después en el caso del SIS-. (Ley 29344)⁴

³ Entiéndase por compañero al esposo o conviviente de la mujer embarazada no trabajadora.

⁴ Ley del Aseguramiento Universal den Salud

- b) Vacaciones inmediatas, si al finalizar el postparto la madre tuviere derecho al descanso vacacional, podrá iniciar las mismas al día siguiente de terminado su descanso postparto. (Ley 26644)⁵*
- c) Permiso de lactancia materna, que les da 1 hora diaria de permiso de lactancia, luego del descanso post natal, durante un año. (Ley 27240)⁶*
- d) Descanso pre y posnatal: La trabajadora gestante tiene derecho a gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso posnatal, que puede tomar en periodos que ella crea convenientes, es decir, en partes o acumularlas para el postparto. Si el parto fuera múltiple se podrá ampliar el descanso postnatal hasta por 30 días naturales más. (Ley 30367)⁷*
- e) Tienen el derecho de solicitarle a sus empleadores el no realizar labores que pongan en peligro su salud o el normal desarrollo del feto durante el período de gestación. (Ley 28048)⁸*
- f) Subsidio por maternidad. - Aquellas madres, aseguradas en ESSALUD, tienen derecho a un monto dinerario para poder cubrir los gastos que conlleven los cuidados del recién nacido. (D.S. N° 002-2016-TR)⁹*
- g) No puede ser despedida por motivo del embarazo, nacimiento o la lactancia, ni puede ser despedida en cualquier momento de la gestación, post parto o durante el periodo de lactancia, es decir hablamos de una protección laboral de 24 meses. (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728) ¹⁰*

Resaltamos entonces la adecuada búsqueda de protección durante un periodo de la vida muy particular y de mucha

⁵ Ley Que Precisa el Goce del Derecho de Descanso Pre y Post Natal de la Trabajadora Gestante

⁶ Ley Que Otorga Permiso por Lactancia Materna

⁷ Ley Que Protege a la Madre Trabajadora Contra el Despido Arbitrario y Prolonga su Periodo de Descanso

⁸ 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

⁹ Decreto Supremo que adecua las normas reglamentarias que regulan el descanso por maternidad y el pago del subsidio por maternidad a las disposiciones de la Ley N° 30367, Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso

¹⁰ Ley de Productividad y Competitividad Laboral

indefensión como lo es el periodo gestacional y de lactancia tanto para la madre como para el niño por nacer o lactante.

Por lo que una mujer que no cuenta con una remuneración ni con las prestaciones sociales que puedan ayudarla a un correcto control del embarazo la misma, se encontraría doblemente desprotegida si aún cuando su compañero es el único medio de sustento y el que brinda el seguro social de salud por extensión, es así que *"el bienestar y la protección de otros beneficios, dependen directamente del empleo de este y el perder el mismo, dejaría sin protección a la mujer embarazada, al niño por nacer y, a posteriori, al recién nacido."*¹¹

Encontramos también algunos datos que pueden darnos más luz de los hechos: en el Perú tenemos 16 millones 640 mil mujeres aproximadamente según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) de las cuales un promedio de 3 millones 700 mil son madres y no trabajan¹², porcentaje solo superado en latinoamérica por Panamá y Honduras¹³. Al mismo tiempo, se conoce que casi 2 millones de mujeres que laboran, realizan un empleo familiar **no remunerado**¹⁴, es decir no tienen ingresos económicos ni gozan de seguro social de salud u otro seguro de salud.

Coincidimos también con lo indicado en el P.L. 04307/2018-CR, respecto de la información estadística: *"No contamos con data que nos señale el número de mujeres embarazadas actualmente que no trabajan; ya que el embarazo no es un estado permanente sino perdurable y es por ello que estos datos son los mejores que (concebimos)."*¹⁵

Otro Problema, identificado con anterioridad, pero expuesto en su mayor magnitud a raíz de la pandemia por COVID-19, es el del teletrabajo versus la condición de gestante y la lactancia materna,

¹¹ Proyecto de Ley 04307/2018-CR, Carlos Domínguez Herrera

¹² Kantar Worldpanel, "Lifestyle Latam Study", 2017

¹³ *Ibíd*

¹⁴ 1910304, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática, informe con motivo del Día Internacional de la Mujer.

¹⁵ Proyecto de Ley 04307/2018-CR

en el caso de las primeras es más que entendible que su condición de embarazo ya es un factor de riesgo y, además, se encuentran consideradas dentro del grupo de personas más vulnerables ante la COVID-19 por parte del Estado peruano¹⁶; por ello se entiende la prohibición de que realizan tareas presenciales, más aún con esta tercera ola de contagios de gran magnitud. Pero en el caso de las lactantes (quienes, consideramos, también deberían ser parte de la población de riesgo) esto es un tanto menos específico y también se desincentiva mucho la lactancia materna cuando la madre debe ir a realizar trabajo presencial, incluso desde antes de la aparición del Sarscov-2 y dada las circunstancias ahora existe mucha menor decisión de lactar por parte de las madres si no tienen certeza alguna de los ambientes en los que han permanecido, el transporte público, vías de la calle, etc¹⁷, a pesar que no se ha detectado que virus activo del COVID-19 en la leche de ninguna madre con la enfermedad¹⁸ y más bien cuando la madre ha recibido las dosis completas de vacunación o ha superado la enfermedad; le transmite los anticuerpos vía leche materna¹⁹.

Otro dato interesante al respecto es que durante el año 2020, coincidente con el mayor tiempo de confinamiento por la pandemia, la lactancia materna exclusiva creció tres puntos porcentuales con respecto al año 2019, pasando a 68.4%²⁰, cifra que aún se encuentra lejos de ser óptima, pero que es nuestra tarea elevar mediante estrategias y políticas que incentiven la lactancia, como la propuesta en la presente iniciativa legislativa; ya que el carácter obligatorio del teletrabajo para las madres gestantes y lactantes le otorga a las primeras un trajín mucho menor durante la gestación y a las últimas la oportunidad de estar segura dentro de su hogar al realizar sus labores y gozar de su hora de lactancia con total

¹⁶ <https://www.gob.pe/14878-coronavirus-grupos-mas-vulnerables-ante-la-covid-19>

¹⁷ Defensoría del Pueblo: El riesgo de contagio, las desincentiva de continuar con la lactancia para evitar transmitir la enfermedad. Revisado en: <https://bit.ly/3FzCFgx>

¹⁸ UNICEF, <https://www.unicef.org/lac/historias/lactancia-materna-segura-durante-la-pandemia-de-covid-19>

¹⁹ Eleana Medina Leiva, representante de Promoción de la Salud del Minsa, <https://elperuano.pe/noticia/127451-minsa-el-684-de-ninos-menores-de-seis-meses-recibio-lactancia-materna-exclusiva>

²⁰ INEI, <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/el-684-de-ninas-y-ninos-menores-de-seis-meses-de-edad-recibio-lactancia-materna-exclusiva-durante-el-ano-2020-12901/>



confianza de no haber estado en ningún sitio donde no tenga control o conocimiento de la salubridad, además de seguir concientizando a las madres de lo importante que es para el correcto desarrollo del recién nacido la lactancia materna exclusiva.

Al respecto, Eleana Medina Leiva, representante de Promoción de la Salud del Minsa, refirió:

*"La lactancia materna **no puede ser vista como un simple acto de alimentar, este acto es generador de desarrollo, promotor de paz, un indicador muy alto de salubridad** y, sobre todo, es una actividad ecoamigable. Sin embargo, a pesar de conocer evidencias científicas sobre los beneficios de la lactancia materna, las tasas mundiales reflejan que **solo el 45% de niños inicia la lactancia materna en la primera hora después del nacimiento, dos de cada cinco niños menores de seis meses reciben la lactancia materna exclusiva**, y solo un 45% continua con lactancia materna y alimentos complementarios durante los dos primeros años de vida"*²¹

Subrayado y negrita nuestros.

Existe la Directiva Sanitaria N°097-MINSA/2020/DGIESP, que indica:

*"**La lactancia materna protege contra la morbilidad y la muerte en el período postneonatal**, su protección es particularmente fuerte contra las enfermedades infecciosas, mediante la transferencia directa de anticuerpos y otros factores anti-infecciosos"*

Subrayado y negrita nuestros.

La OMS (2000), también se ha pronunciado sobre la importancia de la lactancia materna:

*"**Los niños amamantados tienen por lo menos seis veces más posibilidades de supervivencia en los primeros meses**"*

²¹ <https://elperuano.pe/noticia/127451-minsa-el-684-de-ninos-menores-de-seis-meses-recibio-lactancia-materna-exclusiva>

que los niños no amamantados. *La lactancia materna reduce drásticamente las muertes por las infecciones respiratorias agudas y la diarrea, dos importantes causas de mortalidad infantil, así como las muertes por otras enfermedades.*²²
Subrayado y negrita nuestros.

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables en su informe, Lactancia Materna, Un derecho universal, ha señalado también:

*"Un estudio reciente sobre la mortalidad posneonatal en los Estados Unidos encontró un **aumento del 25% en la mortalidad de los lactantes no amamantados.** En el Estudio de la cohorte del milenio, del Reino Unido, **la lactancia materna exclusiva durante seis meses se relacionó con una disminución del 53% en las hospitalizaciones por diarrea y una disminución del 27% en las infecciones de las vías respiratorias**"²³*
Subrayado y negrita nuestros.

Todo esto también se ve reflejado en la Política Nacional de Igualdad de Género, en donde se indica que el Estado debe adoptar medidas necesarias para fomentar los derechos de las gestantes (, lactantes) y preservar su salud.

III. PROPUESTA DE SOLUCIÓN

De la protección de la mujer embarazada o lactante no trabajadora y el niño por nacer o recién nacido en periodo de lactancia.

Ya hemos expuesto las razones por las cuales se amerita y se hace de vital importancia la protección de las madres gestantes y lactantes no trabajadoras que dependen del sustento económico de sus cónyuges o convivientes trabajadores y la protección también de los niños por nacer y recién nacidos lactantes hijos de los padres trabajadores; por lo que extender la protección contra el despido arbitrario de padres trabajadores, los cuales sean único sustento de los hogares en donde se encuentren mujeres embarazadas o lactantes no trabajadoras, se configura en una

²² OMS-The Lancet, 2000

²³ Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Cuadernos sobre Poblaciones Vulnerables N° 10, 2013

política adecuada de protección a personas vulnerables, de pleno reconocimiento de derechos paternales y de verdadera igualdad de género.

El Proyecto de ley 04307/2018-CR, ya recogía también un listado de legislación comparada de diferentes países que cuentan con esta medida:

- a) *Colombia.* - *La Corte Constitucional de Colombia, mediante un fallo por una demanda que exigía la protección equitativa contra el despido arbitrario del compañero de la mujer embarazada no trabajadora, es así que en la Sentencia C-005/17 se menciona: "no es justo que el Estado colombiano sólo proteja a la mujer trabajadora embarazada o lactante y no lo haga de la misma manera con quienes están en esta situación que dependen económicamente de sus parejas". Se puede leer en el documento.*²⁴
- b) *Guatemala.* - *En el país centroamericano se presentó también un proyecto de ley con un tenor similar, en el que se protege al esposo trabajador de la mujer embarazada sea esta trabajadora o no.*²⁵
- c) *Alemania.* - *En el país germano también existe la protección a los padres trabajadores cuyas esposas estén embarazadas, sin importar si ellas mismas trabajan y este beneficio se extiende durante todo el periodo post natal o de licencia por paternidad.*²⁶
- d) *Francia.* - *En el país europeo existe una protección al trabajador cuya esposa esté embarazada, tenga esta un empleo o no, en base a la ley N° 2014-873, del 4 de agosto de 2014, sobre la igualdad real entre mujeres y hombres, que les da el mismo beneficio a los varones sin necesidad de que este le comunique a su empleador, es más la carga de averiguarlo recae en el patrón.*²⁷

²⁴ Decisión de la Corte Suprema de Colombia, Revisada el 03 de abril de 2019 en: https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/concepto_procurador//894_D-11474.pdf

²⁵ Revisado el 03 de abril en: <https://www.prensalibre.com/guatemala/politica/despedir-al-papa-en-embarazo-de-su-pareja-seria-prohibido/>

²⁶ Kündigungsschutz für werdende Väter?, Revisado el 03 de abril de 2019 en: <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/berufundfamilie/Mutterschutz/Kuendigungsschutz1.html>

²⁷ La Protection Du Jeune Père : Attention À La Nullité Du Licenciement Par Xavier Berjot, revisado el 03 de abril del 2019 en: <https://www.focusrh.com/tribunes/la-protection-du-jeune-pere-attention-la-nullite-du-licenciement-par-xavier-berjot-27919.html>

Y otros países que tienen legislaciones similares son Suecia²⁸, Noruega²⁹, Italia³⁰ y España³¹.

De la misma manera y en sentido igualitario, afirmamos que la obligatoriedad de programación de teletrabajo para las gestantes y lactantes, no solo en periodo de vigencia del estado de emergencia, sino de manera permanente por la naturaleza e importancia vitales del periodo gestacional y de lactancia que afirman el correcto desarrollo del niño por nacer y del neonato; es la mejor manera de cuidar a personas tan vulnerables como las gestantes e incentiva correctamente la lactancia materna exclusiva que resulta de vital importancia para el normal crecimiento y vida postnatal.

Es importante aclarar que la presente norma no busca, bajo ninguna circunstancia, quitar la potestad al empleador de despedir por causas justificadas, tal como indica la ley; tampoco busca otorgar estabilidad laboral indefinida que resulta también una facultad exclusiva del empleador, que es el que decide a quiénes contratar y bajo que modalidades que le permite la ley.

IV. DE LAS POSICIONES FAVORABLES

Es necesario señalar, además, que justamente ante la presentación del proyecto de ley mencionado en los antecedentes y ante la solicitud de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, la **Defensoría del Pueblo emitió opinión favorable** con algunas sugerencias, mismas que se han tomado en la presente iniciativa legislativa. Dicho informe, se adjunta al presente proyecto de ley, pero se indica aquí la mención a la viabilidad:

"(...) En ese sentido, el proyecto de ley persigue un fin legítimo pues ayudaría a que las mujeres gestantes, que no tengan un trabajo remunerado, cuenten con una

²⁸ Medarbetare väntar barn,

<https://www.forsakringskassan.se/arbetsgivare/foraldraledighet/medarbetare-vantar-barn>

²⁹ Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (Ley del entorno laboral § 15-9)

³⁰ https://www.laleggepertutti.it/372376_stato-di-gravidanza-ultime-sentenze

³¹ Numeral 5 del artículo 239 del código sustantivo del trabajo, Ley 2141 del 2021.

protección efectiva, mediante el acceso a la seguridad social y los medios económicos para subsistencia.

En virtud a lo expuesto y al amparo de lo establecido por el artículo 162° de la Constitución Política, así como el artículo 26° de la Ley N° 26520, Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo, **consideramos que la propuesta legislativa resulta viable**
El subrayado y negrita es nuestro.

V. ACTORES INVOLUCRADOS

ACTOR	DEFINICIÓN
MUJERES EMBARAZADAS NO TRABAJADORAS, EN PERIODO DE LACTANCIA Y NIÑOS POR NACER	- Son los principales beneficiarios - Se busca protegerlos ya que en concordancia con el artículo 4 de nuestra Carta Magna, la comunidad el Estado protegen al niño y a la madre.
ESTADO PERUANO	- Estado de derecho que se valdrá de una verdadera identidad e igualdad entre hombres y mujeres y protegerá la vida de la embarazada, del feto y del recién nacido.
CÓNYUGES O CONVIVIENTES TRABAJADORES	- No se debe olvidar que el varón tiene también una relación directa con el niño por nacer o el lactante, él es el padre, no es un tercero en esta relación, por lo tanto debe ver también protegidos sus derechos como padre. Esa es una verdadera igual de género.

VI. MARCO JURÍDICO

1. Constitución Política del Perú, artículo
2. Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral
3. Ley 30036, Ley que Regula el Teletrabajo

VII. EFECTOS DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL.

Con la entrada en vigencia de la presente, no se vulnera la Constitución Política del Perú, ni otras normas de menor jerarquía, se modifica el artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, con el objetivo de fortalecer la protección a la mujer embarazada, en periodo de lactancia no trabajadora y al niño por nacer; al ampliar la protección contra el despido arbitrario a los cónyuges o convivientes de estas mujeres, para que no se encuentren propensos a despidos sin causa o con motivo injustificado durante el embarazo y la lactancia de sus esposas o concubinas no trabajadoras y sus hijos por nacer o recién nacidos que dependan económicamente de ellos; siendo que este tipos de despidos son frecuentes en la realidad nacional y de esa manera se cobertura con seguridad jurídica aquel núcleo familiar protegido por nuestra Carta Magna.

VIII. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no generará gasto al erario nacional, muy por el contrario, ordena nuestro ordenamiento normativo laboral, otorgándole idoneidad y adecuación al derecho comparado, ponderando también la fragilidad de la madre embarazada o lactante no trabajadora y del niño por nacer, respecto a la necesidad de protección en seguridad social y económica que son vitales para el buen desarrollo del periodo gestacional y el crecimiento del feto, el recién nacido y el lactante.

IX. LA INICIATIVA LEGISLATIVA Y EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa se encuentra dentro del Segundo Objetivo del Acuerdo Nacional, que dice: "Equidad y Justicia Social", específicamente en la Política de Estado 14, denominado "Acceso al empleo pleno, digno y productivo", que señala:

"14. Acceso al empleo pleno, digno y productivo

Nos comprometemos a promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de

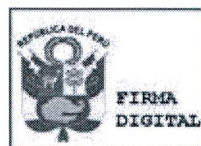
nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Nos comprometemos además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible. Con este objetivo el Estado(...) (b) contará con normas que promuevan la formalización del empleo digno y productivo a través del diálogo social directo; (c) garantizará el libre ejercicio de la sindicalización a través de una Ley General del Trabajo que unifique el derecho individual y el colectivo en concordancia con los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y otros compromisos internacionales que cauteleen los derechos laborales; (p) fomentará la concertación y el diálogo social entre los empresarios, los trabajadores y el Estado a través del Consejo Nacional de Trabajo, para promover el empleo, la competitividad de las empresas y asegurar los derechos de los trabajadores; y (q) desarrollará indicadores y sistemas de monitoreo que permitan establecer el impacto de las medidas económicas en el empleo.



Firmado digitalmente por:
GUERRA GARCIA CAMPOS
Hernando FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 14/02/2022 20:34:10-0500



Firmado digitalmente por:
HUAMAN CORONADO Raul FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 15/02/2022 13:25:40-0500



Firmado digitalmente por:
AGUINAGA RECUENCO
Alejandro Aurelio FAU 20161749126
soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 15/02/2022 14:43:04-0500



Firmado digitalmente por:
CASTILLO RIVAS Eduardo
Enrique FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 16/02/2022 16:06:37-0500

Edificio Juan Santos Atahualpa Av. Abancay Cdra. 2 s/n Ofic. 301 -
Calle Marcelo Corne 161 Ofic. 201 Urb. San Andrés - Trujillo
Teléf.: +51 1 3117777 Anexo 7274



Firmado digitalmente por:
OLIVOS MARTINEZ Leslie
Vivian FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 16/02/2022 12:49:50-0500