



TEXTO SUSTITUTORIO

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR,
1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 03317/2022-
CR, 03514/2022-CR y 04312/2022-CR,**

LEY QUE ESTABLECE MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PRIVADO O PÚBLICO

Artículo 1. Modificación de los artículos 12 y 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003 -97-TR

Se modifican los artículos 12 -incorporando el literal m)- y 29 -literal e)- del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR con los siguientes textos:

“Artículo 12. Son causas de suspensión del contrato de trabajo:

[...]

m) El permiso a la trabajadora embarazada para acudir a sus controles médicos prenatales”.

[...]

“Artículo 29. Es nulo el despido que tenga por motivo;

[...]

e) El embarazo, el nacimiento, la lactancia y las consecuencias de estos, incluso si la trabajadora presta servicios por menos de cuatro horas diarias o se encuentra en período de prueba o tiene la condición de personal de confianza o de dirección. El empleador, previo al despido, debe haber tenido conocimiento de estas circunstancias por medio de la notificación de la trabajadora o por otros medios que se acrediten. Sin



embargo, la notificación o el conocimiento por otros medios no enervan la facultad de despedir por causa justa.

Si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación hasta el nacimiento o dentro del periodo de lactancia, se presume que estuvo motivado por cualquier de estas circunstancias o de sus consecuencias. El empleador debe acreditar la existencia de causa justa para despedir y que el despido se hubiera producido a pesar de no estar en tales condiciones.

Esta protección jurídica también se aplica para los hostigamientos o cualquier otro acto de amedrentamiento directo o indirecto por parte del empleador que tenga por objeto viciar la voluntad para obtener la renuncia de la trabajadora; igualmente, aplica para las terminaciones o no renovaciones de contratos sujetos a modalidad, a pesar de subsistir la causa que originó su celebración.

La protección establecida en las disposiciones del presente literal es aplicable al padre con vínculo laboral vigente si el despido, hostilidad o no renovación se producen luego de comunicado el embarazo y hasta un año después del nacimiento del hijo, siempre que la madre no tenga vínculo laboral vigente".

Artículo 2. Modificación del artículo 4 de la Ley 27409, Ley que otorga licencia laboral por adopción

Se modifica el artículo 4 de la Ley 27409, Ley que otorga licencia laboral por adopción, con el siguiente texto:

"Artículo 4. Licencia laboral por adopción para cónyuges o integrantes de la unión de hecho

En caso de que la adopción haya sido solicitada por los cónyuges o integrantes de una unión de hecho que laboran para el mismo empleador, el uso de la licencia por adopción requiere acuerdo de los



cónyuges o de los integrantes de la unión de hecho. A falta de acuerdo, el uso de la licencia se divide en partes iguales entre los beneficiarios".

Artículo 3. Modificación del artículo 1 de la Ley 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.

Se modifica el artículo 1 de la Ley 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, con el siguiente texto:

"Artículo 1.- *Implementación de ajustes razonables para la prestación de labores y teletrabajo*

En los centros de trabajo las mujeres gestantes o madres lactantes pueden solicitar al empleador no realizar labores que pongan en peligro su salud o el desarrollo normal del embrión o del feto durante el período de gestación o **de lactancia**, el cual debe estar certificado por el médico tratante;

El empleador, después de tomar conocimiento de lo solicitado, **asigna** a la **trabajadora** gestante o lactante labores que no pongan en riesgo a su salud o el desarrollo normal del embrión o el feto durante el período de gestación o **durante el período de lactancia, priorizando el teletrabajo**, sin afectar sus derechos laborales.

[...]

Artículo 4. Modificación del artículo 2 de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada

Se modifica el artículo 2 -párrafo 2.1 y literal a) del párrafo 2.2- de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, con el siguiente texto:

"Artículo 2. Licencia por paternidad



2.1. La licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el empleador al padre por quince días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea. Durante los primeros diez días el empleador o cooperativa continúa obligado al pago de la remuneración o retribución; los siguientes cinco días son subsidiados por el Seguro Social de Salud (EsSalud).

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

a) Veinticinco días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples. Durante los primeros veinte días, el empleador o cooperativa continúa obligado al pago de la remuneración o retribución; los siguientes cinco días son subsidiados por el Seguro Social de Salud (EsSalud).

[...]

Artículo 5. Modificación de los artículos 9 y 12 de la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud

Se modifica el artículo 9 -literal c)- y 12 -literales b), b.1), b.2) e incorporando el b.4)- de la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, con los siguientes textos:

"Artículo 9.- PRESTACIONES

Las prestaciones del Seguro Social de Salud son determinadas en los reglamentos, en función del tipo de afiliación, pudiendo comprender los siguientes conceptos:

[...]

c) Prestaciones en dinero correspondientes a subsidios por incapacidad temporal, maternidad y paternidad.

[...]

Artículo 12.- DERECHO DE SUBSIDIO

Los subsidios se rigen por las siguientes reglas:

[...]

b) Subsidios por maternidad, paternidad y lactancia



b.1) Tienen derecho a subsidios por maternidad, **paternidad** y lactancia, **los afiliados** regulares en actividad que cumplan con los requisitos establecidos en el primer párrafo del artículo 10.

b.2) La determinación del subsidio por paternidad y maternidad se establece de acuerdo al promedio diario de las remuneraciones de los 12 últimos meses. Si el total de los meses de afiliación es menor a 12, el promedio se determinará en función a los que tenga el afiliado.

[...]

b.4) El derecho a subsidio por paternidad y maternidad se adquiere a partir del undécimo día en el caso de parto natural o cesárea, y del vigésimo primer día en el caso de nacimientos prematuros o partos múltiples. El pago del subsidio de los siguientes cinco días establecido en los párrafos 2.1 y 2.2 del artículo 2 de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, es asumido por el Seguro Social de Salud (EsSalud).

[...].

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Duración y naturaleza del permiso para controles médicos prenatales.

La duración del permiso otorgado a la trabajadora embarazada para acudir a sus controles médicos prenatales establecido en el literal m) del artículo 12 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, modificado por la presente ley, será considerado como tiempo trabajado para todo efecto legal. La trabajadora informará a su empleador el día y hora correspondiente a su control médico prenatal con tres días calendario de anticipación.



SEGUNDA. Vigencia

La presente ley entra en **vigor** al día siguiente de su publicación, con excepción de lo dispuesto en el artículo 5, que entra en vigor el 1 de enero de 2024. Hasta el 31 de diciembre de 2023, el empleador asume íntegramente el pago de la licencia por paternidad.

TERCERA. Aplicación para los regímenes especiales y del sector público

Las disposiciones contenidas en los artículos de las diferentes normas que son modificados por la presente ley serán aplicables a todos los regímenes especiales del sector privado y para todos los regímenes del sector público.

CUARTA. Adecuación de normas reglamentarias

El Poder Ejecutivo adecuará las disposiciones reglamentarias conforme con modificaciones previstas en la presente ley, en un plazo de treinta días calendario contados a partir de su entrada en vigor.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. Derogación de la Ley 31152, Ley que modifica el inciso e) del artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR.

Se deroga la Ley 31152, ley que modifica el inciso e) del artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR.



PASIÓN NEOMIAS DÁVILA
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL



**SUSTENTACIÓN DEL TEXTO SUSTITUTORIO DEL DICTAMEN RECAIDO
EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR,
2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 03317/2022-CR, 03514/2022-CR y
04312/2022-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY
QUE ESTABLECE DISPOSICIONES PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL
PADRE QUE TRABAJAN EN EL SECTOR PRIVADO O PÚBLICO**

**LEY QUE ESTABLECE MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL
PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PRIVADO O PÚBLICO**

La modificación propuesta responde a observaciones que fueron realizadas por el área de técnica legislativa, las que, una vez revisadas por el equipo de asesores de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, fueron aceptadas y por tanto modificaron, en forma, el texto original.



PASIÓN NEOMIAS DÁVILA

PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL