

PL 1330
Sobre 236
Vence 8-7-24



Usuario:LCRUZ

Despacho Presidencial

Área de Atención al Ciudadano y Trámite Documentario

FECHA DE PRESENTACIÓN: 17/06/24 - 11:11:53

FECHA DE REGISTRO: 17/06/24 - 11:11:53

Registro: 24-0011196

Clave: 2898

Nota: La recepción NO da conformidad al contenido

Consultas: www.gob.pe/presidencia

Teléfonos: (01) 630 5600 5980-5981



EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:



LEY QUE MODIFICA EL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, APROBADO POR EL DECRETO SUPREMO 003-97-TR; LA LEY 26790, LEY DE MODERNIZACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD; LA LEY 27409, LEY QUE OTORGA LICENCIA LABORAL POR ADOPCIÓN; 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; Y LA LEY 29409, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA, A FIN DE PROTEGER LOS DERECHOS LABORALES DE LOS PROGENITORES QUE TRABAJAN EN EL SECTOR PRIVADO O EL SECTOR 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 el 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 el Decreto Supremo 003-97-TR con los siguientes textos:

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

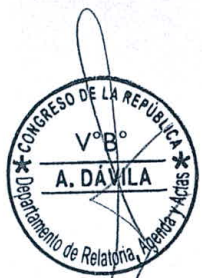
[...]

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

[...]

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

[...]



f

- 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 período de lactancia, se presume que estuvo motivado por cualquiera 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

Si los trabajadores peticionarios de adopción son cónyuges o integrantes de la unión de hecho que laboran para el mismo empleador, la licencia laboral les corresponde a ambos por igual”.



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, el cual debe estar certificado por el médico tratante, o el período de lactancia. Asimismo, pueden solicitar el cambio de modalidad de trabajo, de presencial a teletrabajo.

El empleador, después de tomar conocimiento de lo solicitado, asigna a la trabajadora gestante o lactante labores que no pongan en riesgo su salud o el desarrollo normal del embrión o del feto durante el período de gestación o durante el período de lactancia, optando por priorizar el teletrabajo dentro de los alcances de la Ley 31572, Ley del teletrabajo, y cumpliendo con los requisitos establecidos en esta para dicha modalidad de trabajo, sin afectar sus derechos laborales.

La denegación injustificada de la priorización del teletrabajo en las entidades privadas se sanciona según lo estipulado en el párrafo 25.16 del artículo 25 del Decreto Supremo 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo. En las entidades públicas, dicha



denegación injustificada se considera como falta disciplinaria, según lo establecido en el literal q) del artículo 85 de la Ley 30057, Ley del servicio civil”.

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. 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 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 modifican los artículos 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 el 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 la hora correspondientes a su control médico prenatal con tres días calendario de anticipación.

SEGUNDA. 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.

TERCERA. Adecuación de normas reglamentarias

El Poder Ejecutivo adecuará el Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 001-96-TR; el Reglamento 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, aprobado mediante el Decreto Supremo 009-2004-TR; el Reglamento de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, aprobado por el Decreto Supremo 014-2010-TR; y el Reglamento de la Ley 26790, Ley de modernización de la seguridad social en salud, aprobado mediante el Decreto Supremo 009-97-SA, conforme con las modificaciones previstas en la presente ley, en un plazo no mayor de treinta días calendario contados a partir de su entrada en vigor.



[Handwritten signature]

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 el 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 el Decreto Supremo 003-97-TR.

Comuníquese a la señora Presidenta de la República para su promulgación.

En Lima, a los quince días del mes de junio de dos mil veinticuatro.



ALEJANDRO SOTO REYES
Presidente del Congreso de la República

ARTURO ALEGRÍA GARCÍA
Primer Vicepresidente del Congreso de la República

A LA SEÑORA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA