PROYECTO DE LEY N° 9236/2024-CR

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
16 OCT. 2024
RECIBIDO
Firma: Hora: 7:23 pm

PROYECTO DE LEY MODIFICA LA LEY N° 31152 Y QUE MODIFICA EL INCISO e) DEL ARTICULO 29° DEL TEXTO UNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETIVIDAD LABORAL APROBADO POR DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR.

El congresista de la republica que suscribe, **JORGE SAMUEL COAYLA JUÁREZ**, del grupo parlamentario **JUNTOS POR EL PERÚ — VOCES DEL PUEBLO,** en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 102° inciso 1 y art 107° de la Constitución Política del Perú y conforme lo establecen el inciso c) del art 22°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el proyecto de Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA LA LEY Nº 31152, Y QUE MODIFICA EL INCISO e) DEL ARTÍCULO 29° DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, APROBADO POR DECRETO SUPREMO 003-97-TR

Artículo 1. **- OBJETO DE LA LEY**

La presente ley tiene por objeto de dejar sentado en nuestro ordenamiento jurídico laboral el Fuero Maternal además dejar claramente establecido, cual es el periodo de cubertura de esa protección, contra el despido a la madre trabajadora.

Artículo 2.-

Crease la figura jurídica de Fuero Maternal, cuya protección a la madre trabajadora, comprenderá, desde el periodo de gestación hasta el término del periodo de lactancia, tiempo en que la madre trabajadora no podrá ser despedida, salvo por causas justas comprobada, la misma que será aplicable en el ámbito público y privado.

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 y el periodo de lactancia. 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, ***aunque el*** *empleador* ***NO*** *hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la a facultad del empleador de despedir por causa justa".*

f) La trabajadora será repuesta mediante un pronunciamiento judicial favorable y se ordenara el pago de las remuneraciones y beneficios sociales no percibidos durante el tiempo que estuvo despedida, la reposición se hará atreves de una Acción Inmediata.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Única. La adecuación del Reglamento

El Poder Ejecutivo adecúa el Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo 001-96-TR, a la modificación dispuesta en la presente ley en el plazo de treinta días hábiles contados a partir de su vigencia.

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ECHEVERRIA RODRIGUEZ Hamlet FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 16/10/2024 17:04:23-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: COAYLA JUAREZ Jorge Samuel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/10/2024 15:23:29-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: VARAS MELENDEZ Elias Marcial FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16/10/2024 17:00:12-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: SANCHEZ PALOMINO Roberto Helbert FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16/10/2024 16:13:36-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: SANCHEZ PALOMINO Roberto Helbert FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16/10/2024 16:13:52-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CUTIPA CCAMA Victor Raul FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16/10/2024 18:37:09-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: LIMACHI QUISPE Nieves Esmeralda FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16/10/2024 17:58:36-0500

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **17** de **octubre** de **2024**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 9236/2024-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. **TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.**

GIOVANNI FORNO FLOREZ
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVO

I FUNDAMENTO:

Una de las figuras jurídicas laborales que fueron introducidas, tanto por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) en sus diferentes Convenios especialmente en el Convenio 183 se refiere del Fuero Maternal, entendiendo según el RAE, como fuero *"al instrumento legal que confiere inmunidad procesal a determinados actores, concebido para evitar abusos entre esferas de poder"* en este caso la protección a la que se refiere la OIT es a la madre trabajadora, de la misma manera ha sido recogido en el Perú por el Tribunal Constitucional en reiteradas sentencias explicadas en líneas más abajo, que no hacen otra cosa que dejar asentada dicha figura jurídica, en nuestro ordenamiento legal normativo, por lo que es necesario que el congreso a través de una ley lo integre o la oficialice legalmente y además dejar claramente establecido, cual es el periodo de cubertura de esa protección contra el despido a la madre trabajadora.

El Tribunal Constitucional, en uno de su pronunciamiento dejo establecido que considera que esta es una tarea pendiente del Legislativo que, en coordinación con el Ejecutivo, debería evaluar la posibilidad de que el despido o la no renovación del contrato de trabajo temporal puedan operar, previa autorización judicial o de alguna autoridad administrativa.

DE LOS ALCANCES DE LA LEY N° 31152

De la lectura del texto de esta ley no es contundente ni demarca bien el contenido ni el periodo de protección de la misma por lo que es necesario analizar su contenido alcances para lo que se dio, aunque en su texto no se señala la finalidad de la modificatorias introducida por la Ley N° 31152, es evidente que dicha norma busca proteger a la mujer trabajadora embarazada o de reciente maternidad y durante el periodo de lactancia, pero nos contundente en lo que se persigue que es el protección de la madre trabajadora, desde que inicia su relación laboral a efectos de que pueda conservar su puesto de trabajo y gozar de las prestaciones sociales que le

correspondan a ella y su menor hijo, en todo ese periodo, adecuando de esta manera nuestra legislación laboral al Convenio Nº 183 de la OIT, el texto del inciso e) del artículo 29° del TUOLPCL, modificado por la Ley Nº 31152, contempla tres móviles que objetivamente deben presentarse para que el despido a la trabajadora pueda ser calificado como nulo: i) el embarazo; ii) el nacimiento y sus consecuencias; y iii) la lactancia.

Esta protección introducida que se extiende también a las trabajadoras sujetas a una jornada laboral de cuatro o menos horas diarias de labores e, inclusive, las que se encuentran en período de prueba.

a) El Embarazo

Para efectos de esta protección, asumiremos operativamente que el embarazo puede definirse como el período que se extiende desde la fecundación del óvulo por el espermatozoide hasta el parto, para ello, no resulta relevante si este se origina de manera natural o es producto de un proceso de reproducción asistida, por tanto esta norma lo que pretende dejar en claro que si durante este periodo una trabajadora embarazada es despedida se entenderá o presumirá que fue sin causa justa por lo que su despido será nulo.

b) La Licencia Postnatal

Para nosotros, es el hecho por el cual termina el embarazo y el niño sale del útero materno seda el nacimiento del mismo, se inicia un nuevo periodo de Post Natal, para esto debemos considerar, que al igual que en el caso del embarazo, no resulta relevante, para la protección prevista por la Ley Nº 31152 y la presente modificatoria, si el producto de la concepción nace antes de los nueve meses, tiempo que normalmente dura la gestación en la especie humana, o nace al cumplirse el período biológico correspondiente en tiempo diferente.

Por lo que entra a operar la licencia postnatal, que es el período de descanso laboral a que tiene derecho la madre trabajadora luego del parto, en nuestro medio, según la Ley Nº 30367, toda trabajadora embarazada tiene derecho a gozar de cuarenta y nueve (49) días de descanso prenatal y cuarenta y nueve (49) días de descanso postnatal, pudiendo diferir total o

parcialmente el primer tipo de descanso y acumularlo con el segundo, a decisión de la trabajadora, asimismo, de acuerdo con la Ley Nº 29992, el descanso postnatal se extenderá por treinta (30) días más, si se diese el caso de nacimiento múltiple o de un niño con discapacidad, por tanto, el período de descanso postnatal, en estas situaciones, se extendería a un total de setenta y nueve (79) días, por lo que también en ese periodo, en forma continuada se en cuenta con licencia y vigente el "Fuero Maternal"-

3.3. La Lactancia

El Derecho a la lactancia de hijos e hijas, tras el retorno al trabajo, es una parte importante de la protección de la maternidad, ello pues presenta numerosos beneficios tanto para la salud de la madre como la de su hijo, reduciéndose la demanda de servicios curativos y aumentando la productividad, como consecuencia de una fuerza de trabajo saludable, de acuerdo con la Ley Nº 28731, la madre trabajadora al concluir su período postnatal que dura 49 días, tiene derecho a una (1) hora diaria de permiso por lactancia materna hasta que su hijo cumpla un año de edad y en el caso de partos múltiples, se incrementa en una (1) hora, lo que significa que la madre tendrá dos (2) horas de permiso por lactancia, la misma ley señala que este permiso por lactancia puede ser fraccionado, en dos tiempos iguales durante la jornada laboral, y el horario en que serán tomadas la hora o las horas de lactancia, de ser el caso, debe ser materia de acuerdo entre el empleador y la trabajadora.

Conviene recordar que, por aplicación de la Ley Nº 27403, las horas de permiso por lactancia materna se consideran como efectivamente laboradas para todos los efectos, incluyéndose el goce de las remuneraciones que correspondan, asimismo, se debe tener en cuenta que la Ley Nº 27240, modificada por la Ley Nº 27591, establece que el período de lactancia dura hasta que el recién nacido cumpla un año (1) de edad, por tanto, se entiende que, durante todo ese tiempo, a la madre trabajadora no se le puede despedir, a no ser que exista causa justa, como detallaremos más adelante; y si se diese el despido, este se consideraría nulo

FUERO MATERNAL Y EL CONVENIO DE OIT

El fuero maternal establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se refiere al beneficio que la mujer trabajadora goza desde el inicio del embarazo y post natal y periodo de lactancia, esto implica que en este periodo el empleador no puede poner término a la relación laboral, el Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), suscrito por el Perú, establece que esa protección es de carácter objetivo, efectivamente, la prohibición impide al empleador *"que despida a una mujer que esté embarazada"*, sin que exista condicionamiento a alguna comunicación, es suficiente que la trabajadora demuestre que se encuentra en estado de gestación para que opere una suerte de "Fuero Maternal" el Convenio 183 de la OIT, ratificado por Perú dispone en su artículo 8° que *"Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4° o 5°, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional".*

El derecho de todas las madres a tener un período de descanso tras el nacimiento de un hijo es muy importante para la protección de la salud de ambos, el Convenio 183 extiende el período de licencia, establecido en 12 semanas en los Convenios anteriores a un mínimo de 14 semanas en su Art. 4° la recomendación 191 sugiere que este período se prolongue a 18 semanas, al menos. Igualmente, el Convenio incorpora el derecho a una licencia adicional en caso de enfermedad, complicaciones o riesgos relacionados con el embarazo Art. 5°, el Convenio 183 establece una licencia postnatal obligatoria de seis semanas, el propósito de esta disposición es proteger a la mujer de posibles presiones para regresar al trabajo, durante un período en que ello puede resultar nocivo para su salud o la de su hijo.

PROTECCIÓN DEL EMPLEO Y NO DISCRIMINACIÓN

La garantía de que las madres embarazadas pre y postnatal y en período de lactancia no pierdan sus empleos por causa de estos motivos y que al término de la licencia post natal puedan retornar al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente, con la misma remuneración, es fundamental para asegurar la protección de la maternidad, el Convenio 183 de la OIT garantiza la continuidad en el empleo, prohibiendo el despido durante el embarazo, la licencia de maternidad y un período determinado después del reintegro al trabajo, en caso de despido, debe ser competencia de su empleador, demostrar que los motivos no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo, esta inversión de la carga de la prueba consolida la protección del empleo de las mujeres trabajadoras, el embarazo y la licencia de maternidad, no deberían tampoco tener efectos negativos en los derechos laborales de las trabajadoras, en particular aquellos vinculados a la antigüedad como las vacaciones anuales pagadas o al tiempo de servicio CTS o las prestaciones por jubilación. El Convenio 183, establece que los países miembros deben adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación; e incluir medidas que promuevan el acceso al mercado laboral, prohíbe la realización de un examen de embarazo a una mujer que solicita un empleo, salvo en circunstancias muy específicas Arts. 8° y 9° desde la adopción, en 1919, del primer Convenio sobre protección de la maternidad, los países miembros de la OIT han avanzado de forma considerable en la provisión de beneficios relativos a esta condición, no obstante, existe todavía un campo importante de acciones a tomar para mejorar la aplicación de las normas internacionales a nivel nacional, pocos países aseguran una cobertura universal, de manera que muchas categorías de trabajadoras se encuentran total o parcialmente desprotegidas, tales como las trabajadoras domésticas, aquellas que trabajan en empresas pequeñas, las que tienen menos de un año de antigüedad en su empleo, y muchas mujeres que laboran en la agricultura, con empleos ocasionales, temporales, a tiempo parcial, subcontratadas o en sus domicilios.

Asimismo, quienes se desempeñan en el sector informal, más de la mitad de las trabajadoras de América Latina y el Caribe se encuentran excluidas de la

protección. En numerosos países, se percibe una brecha entre la legislación y la práctica; la maternidad continúa suponiendo una fuente de discriminación en el empleo y el acceso a éste, Persiste la destitución de mujeres embarazadas, aun cuando cuentan con la protección legal. La discriminación contra las mujeres a causa de su papel reproductivo sigue siendo la barrera principal para la consecución de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo entre hombres y mujeres, la búsqueda de formas efectivas que combatan esta discriminación y que aseguren el cumplimiento de la legislación que plantea grandes desafíos a los gobiernos y a los actores sociales.

EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (TC) Y EL FUERO MATERNAL Y SU PROTECCION A LA MADRE TRABAJADORA

El Tribunal Constitucional (TC), mediante la STC N° 01818-2022-PA/TC, afianza el **"Fuero Maternal"** al ordenar la reposición de una trabajadora que fue despedida por estar embarazada, así como el pago de sus remuneraciones devengadas, tras acreditarse la vulneración del derecho al trabajo y al principio de igualdad y no discriminación, el Tribunal Constitucional, resalta que es suficiente que la trabajadora demuestre que está en gestación para que opere una suerte de "Fuero Maternal" (Exp. N° 02748-2021-PA/TC), conforme al cual el empleador no puede poner fin al contrato de trabajo de manera unilateral, sea por el despido como por la no renovación de un contrato temporal, *"excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia".*

En el EXP. N.° 02748-2021-PA/TC - Madre de Dios, en sus fundamentos: establecen que

11. En lo referente a la necesidad de comunicar al empleador el embarazo para que opere la protección reforzada que otorga la Constitución, está ya no es exigible, desde que el Perú ratificó el Convenio 183 de la OIT, sobre la protección de la maternidad artículo 13°, el cual es aplicable como norma de derecho nacional, este convenio establece que esa protección es de carácter objetivo. El artículo octavo prohíbe "al empleador que despida a

una mujer que esté embarazada", es decir, que esa prohibición no está condicionada a comunicación alguna: es suficiente que la trabajadora demuestre que se encuentra en estado de gestación para que opere una suerte de **"Fuero Maternal",** que impide al empleador poner fin al contrato de trabajo unilateralmente, sea por el despido como por la no renovación de un contrato temporal, "excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia, la carga de la prueba de que los motivos del despido, no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador".

12. En este sentido, a tenor del artículo 23° de la Constitución, con la finalidad de brindar especial protección a la madre en el ámbito laboral, y conforme a lo expresado en los fundamentos de la presente sentencia, se concluye que el despido sufrido por la demandante fue un despido nulo, encubierto de un contrato civil pactado en fraude de ley, que tuvo como causa su estado de embarazo, ya que el empleador no ha demostrado la existencia de una causa distinta para poner fin a la relación laboral.

EL FUERO MATERNAL EN EL RÉGIMEN PÚBLICO EXP. N.° 02748-2021-PA/TC Dicen en sus Fundamentos:

14. El presente caso, no es uno que trate de un supuesto puro de desnaturalización de contrato, el cual ha sido regulado por el "Precedente Huatuco" adicionalmente, involucra una discriminación por razón de sexo de una trabajadora, despedida por su estado de gestación, el cual convierte al despido en uno nulo. Este elemento adicional, por sí solo, hace que el citado precedente sea aplicado en forma parcial.

18. De acuerdo con la norma glosada, la protección de los derechos laborales de los trabajadores del sector público deben ser priorizados, lo cual resulta incompatible con la prohibición expresa de ordenar la reposición cuando se comprueba que se ha recurrido a modalidades que vulneran los derechos fundamentales, como es el caso de una trabajadora embarazada que sin causa alguna es despedida o no se le renueva el contrato que ha sido desnaturalizado por haberse pactado bajo las leyes civiles, cuando en realidad el trabajo se prestaba en forma subordinada.

19. En consecuencia, a fin de tutelar tanto los derechos laborales de los trabajadores como los requisitos del acceso al empleo público a plazo indeterminado, este Tribunal Constitucional concluye que cuando se despide a una trabajadora cuyo contrato ha sido desnaturalizado y se comprueba que existe nulidad en el despido, se debe ordenar la reposición en forma temporal, es decir, hasta que la entidad convoque a un concurso público de méritos para el puesto que desempeñaba, que ha de corresponder a una plaza vacante y presupuestada. En caso de que la trabajadora no se presente al concurso o no lo apruebe, su contrato se extinguirá sin que tenga derecho al pago de indemnización. Durante el tiempo de la reincorporación temporal, como resulta obvio, quedan habilitadas las facultades disciplinarias del empleador, cuando compruebe faltas relacionadas con la conducta o capacidad de la trabajadora

23. Consecuentemente, durante el tiempo transcurrido desde que no le renovaron el contrato hasta la fecha actual, la demandante no ha cumplido con su deber de trabajar por un hecho imputable únicamente al empleador. Por esta razón, de acuerdo con lo previsto en nuestro ordenamiento jurídico, tiene derecho a cobrar las remuneraciones devengadas. Este derecho ha sido también reconocido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, cuando ordenó la reposición de los magistrados del Tribunal Constitucional depuestos en el año 2001. En esa oportunidad, la Corte estableció que "el Estado debe pagar los montos correspondientes a los salarios caídos y demás prestaciones que en conformidad con su legislación correspondan a los señores.

A través de la Resolución de Sala Plena N° 012-2022-SUNAFIL/TFL, el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) de la SUNAFIL, diseñó el nuevo **Fuero Maternal** de protección en el ámbito laboral, señalando que la protección a la madre gestante no está condicionada a la comunicación previa al empleador, pues el fuero maternal aplica con la demostración posterior del estado de gestación, de tal manera, a partir de dicha acreditación se concluye que el despido o la no renovación del contrato es injustificado.

En cuanto a los casos de terminación o no renovación del contrato laboral, o cuando exista hostigamiento o cualquier otro acto de amedrentamiento destinado a la renuncia de una trabajadora embarazada, debe presumirse que existió un despido discriminatorio por razón de sexo y condición de gestante, por último detallo dicha resolución que la protección contra el cese, se extiende hasta que culmine el permiso por lactancia.

OTROS PRONUNCIAMIENTOS

El Tribunal Constitucional estableció recientemente en la sentencia recaída en el Expediente N° 00677-2016-PA/TC diversas reglas ante una demanda de amparo interpuesta por una mujer que alegaba haber sido víctima de un despido por su estado de gestación, se establece, por ejemplo, que cualquier despido, terminación o no renovación de contrato deberá presumirse y tratarse como un despido nulo que tiene como causa dicho estado, asimismo, establece que esta protección surte efectos hasta la culminación del período de permiso por lactancia establecido por ley, esto guarda relación con lo dispuesto en la Ley N° 30709, que proscribe el despido o no renovación de contrato 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, desde luego, si el despido se fundamenta en causa justa prevista en la legislación, la gestación no será un impedimento para ejecutarlo, a Constitución, norma fundamental en nuestro ordenamiento, contempla una protección especial a la madre trabajadora (artículo 23). A nivel infra constitucional, la Ley N° 30709 y el Decreto Supremo N° 002-2018-TR señalan que el potencial empleador no puede solicitar a las candidatas a un puesto de trabajo la realización de una prueba de embarazo. Asimismo, la Ley N° 26772 considera ilegal discriminar a la trabajadora gestante cuando postula a un empleo.

En cuanto al deber de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, la Ley N° 29783 y su reglamento exigen al empleador que asuma un rol de garante del establecimiento de condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran en el ámbito del centro de

labores, debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral, en particular, el artículo 66° de la mencionada ley exige al empleador implementar medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en período de embarazo o lactancia a labores peligrosas, estableciendo que las trabajadoras en estado de gestación tienen derecho a ser transferidas a otro puesto que no implique riesgo para su salud integral, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría. Esto en concordancia con la Ley Nº 28048 y su reglamento, que obligan al empleador a efectuar cambios en las actividades que realiza la madre trabajadora si estas ponen en riesgo su salud o la del concebido; en materia de seguridad social, existe la Ley N° 26790, que le reconoce un subsidio por maternidad y por lactancia. En cuanto a la terminación del vínculo laboral, además de la Ley N° 30709, se tiene a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo Texto Único Ordenado (TUO) fue aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, que consagra la nulidad del despido ocurrido durante el embarazo o hasta 90 días después del parto, si el empleador no demuestra la existencia de causa justa para este. En este caso, si la trabajadora es repuesta mediante un pronunciamiento judicial favorable, accederá a las remuneraciones y beneficios sociales no percibidos durante el tiempo que estuvo despedida, luego, la Ley N° 26644 regula la licencia por maternidad de la madre trabajadora ampliada a 98 días; la Ley N° 27409 le otorga licencia laboral por adopción de 30 días. Adicionalmente, la Ley N° 27240 concede un permiso por lactancia materna de una hora diaria hasta que su hijo cumpla el primer año de edad, también se ha emitido la Ley Nº 29896, que implementa el lactario en las empresas, el cual puede ser empleado por la madre trabajadora hasta que su hijo cumpla 2 años, además, la Ley N° 30792, Ley de Utilidades Justas para las Madres, considera los días de descanso por maternidad como efectivamente laborados para efectos del cálculo de la participación legal en las utilidades.

En lo que se refiere al tema procesal laboral, la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, recoge un régimen de tutela especial para la madre trabajadora, en efecto, la norma señala que en todo proceso laboral los

jueces procuran alcanzar la igualdad real de las partes, observando el debido proceso, la razonabilidad y tutela jurisdiccional, en particular frente a la madre gestante; También se indica que la madre gestante que trabaja tiene derecho a la defensa pública y se regula una medida especial de reposición provisional si la demandante al momento del despido tenía la condición de madre gestante.

Adicionalmente, tenemos normas que establecen medidas especiales a favor de la mujer en la relación de trabajo derivadas de su condición de sujeto de derechos y de la necesidad de erradicar conductas totalmente cuestionables como por ejemplo la Ley N° 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar, que consagra derechos laborales para la mujer trabajadora que es víctima de violencia, como no ser despedida por causas relacionadas con dichos actos, cambio en condiciones de trabajo, etcétera, y la Ley N° 30709, que prohíbe la discriminación salarial entre varones y mujeres, estas normas no consideran a la mujer como inferior al varón, sino que la protegen de manera especial a partir de la constatación de ciertas conductas deplorables.

VINCULACION DEL INTERÉS SUPERIOR DEL NIÑO Y FUERO MATERNAL

El interés superior del niño es un derecho, un principio y una norma de procedimiento que otorga al niño el derecho a que se considere de manera primordial su interés superior en todas las medidas que afecten directa o indirectamente a los niños, garantizando sus derechos humanos, como principio fundamental y constitucional, exige, como tal, considerar caso a caso los hechos y la situación del menor afectado; elegir, entre las múltiples posibilidades interpretativas, la situación que más conviene a su cuidado, protección y seguridad al adoptar una decisión, que estime las posibles repercusiones con decisiones que puedan perjudicar directamente al menor, a partir del análisis de la Convención sobre los Derechos del Niño, suscrita por el Perú el 26 de enero de 1990 y ratificada por el Estado Peruano mediante Resolución Legislativa N° 25278, la sala suprema colige que este

documento constituye un instrumento internacional vinculante para los Estados parte respecto al tratamiento de la infancia.

Este instrumento internacional, inspirado en la denominada "Doctrina de la Protección Integral", reconoce a los niños, niñas y adolescentes un conjunto de derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales, cuyo sustento se resume en cuatro principios fundamentales: la no discriminación, el interés superior del niño, el derecho a la vida, la supervivencia y el desarrollo, y el respeto de la opinión del niño en todos los asuntos que le afecten, señala el colegiado supremo, en ese contexto, el artículo 3° de la citada convención prescribe: En todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño.

Resulta de particular relevancia lo dispuesto en el artículo 4° de nuestra Constitución: "La comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, al adolescente, a la madre y al anciano en situación de abandono" esto, teniendo en cuenta que el artículo IX del Título Preliminar del Código de los Niños y Adolescentes dejó claramente establecido: "En toda medida concerniente al niño y al adolescente que adopte el estado a través de los poderes Ejecutivo, Legislativo y **Judicial**, del Ministerio Público, los gobiernos regionales, gobiernos locales y sus demás instituciones, así como en la acción de la sociedad, se considerará el Principio del Interés Superior del Niño y del Adolescente y el respeto a sus derechos", precisa el colegiado supremo, que tiene una relación directa con el **Fuero Maternal** periodo en la madre tendría asegurada la alimentación vestimenta salud y otros para su menor hijo, atendiendo el interés superior del niño.

Por consiguiente, que el interés superior del niño, exige tomar en cuenta en que todos los niños se le deben tener garantizada una **alimentación suficiente**, accesible, duradera y en condiciones saludables, que se asegura con el ingreso del trabajo de la madre, y al no tener esos recursos no se estaría cumpliendo este derecho que resulta esencial para el desarrollo físico e intelectual de los niños, y peor aún si la madre, es despedida en este periodo, el niño seria directamente el más directamente perjudicado, con

esta decisión del empleador, por lo que se estaría afectando y no se atendería sus interés superior del niño.

REPOSICION POR ACTUACIÓN INMEDIATA

El Nuevo Código Procesal Constitucional en su artículo 26°, establece que la actuación de la sentencia estimatoria de primer grado es de actuación inmediata, si el juez estima que no se generará una situación de irreversibilidad, ni se ocasionará daños desproporcionados al demandado. Es independiente de la apelación que se interponga contra ella y se solicita ante el juez que emitió la resolución. La resolución que ordena la actuación inmediata de sentencia es inimpugnable y mantiene su vigencia hasta que se emita resolución última y definitiva que pone fin al proceso.

II EFECTO SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente propuesta legislativa, tendrá un efecto positivo en la legislación nacional laboral, especialmente en el sector de las madres trabajadores y evitara el abuso y la discriminación que sufren las madres, ya que en el presente Proyecto de Ley se deja establecido en forma clara y precisa el periodo que comprende el **Fuero Maternal**, periodo en la que la madre trabajadora, no podrá ser despedida en el periodo de su estado gestación y alumbramiento y periodo de lactancia, solo por falta grave, es decir que cuando estas, se embaracen cuando se encuentran laborando, sobre todo en un país de pocas oportunidades de alto índice informalidad y donde recién a la mujer se le está integrando para ocupar puestos de trabajo, en los diferentes sectores, en la antes que no se les deban oportunidad, porque existía la falsa creencia en que estas no podrían desarrollarse o efectuarlas, este Proyecto de Ley también protege, el proceso natural de la vida de la mujer le corresponde asumir el rol de gestar, parir y lactar, periodos en que el nexo madre hijo es el más fuerte y necesario y que no hay que dejar de lado.
A través del tiempo y las luchas, las leyes han sido más protectoras con las madres trabajadores, por lo que en la actualidad existen, una variedad de normas legales dispersas y que no regulan en forma clara y precisa esa

protección, que es objeto del presente proyecto de ley, de regular en precisa que es el Fuero Maternal y su periodo de duración, de protección a la madre trabajadora, en el periodo Pre y Post Natal que de acuerdo a la ley N° 26644 es de 95 días y partir de esa fecha un 12 meses que dura el periodo de lactancia dispuesto por la Ley Nº 27240, ley que regula este periodo que será protegida de todo posible despido, tanto en el sector público y privado.

III. ANALISIS COSTO BENEFICIO:

La presente ley no irrogará, algún costo alguno al estado, a pesar que para algún sector empresarial sostendrán, que es una sobre carga laboral, cosa que no es cierta ya que el periodo Pre Natal y Postnatal la madre trabajadora, se encuentra subsidiaria por Essalud, es decir los días dejados de trabajar por la madre trabajadora son asumidas por esta entidad y por si alguna razón o disposición son asumidos por el empleador estos, son devueltos por la entidad arriba mencionada, en un trámite de devolución de pago de subsidios, en caso de la lactancia, solo se trata de una hora de permiso que no será un sobrecosto laboral alto, que no incidirá en las utilidades del empleador.

IV. VINCULACION CON EL ACUERDO NACIONAL.-

Política del Estado 10. Referida a la Reducción de la Pobreza Objetivo: (d) *asignará recursos crecientes de inversión social en educación y salud para maximizar la eficiencia de los programas, orientándolos hacia las personas de mayor pobreza*; (e) *fomentará el pleno ejercicio de la ciudadanía y la participación de los ciudadanos en situación de pobreza en la identificación de necesidades, el diseño de soluciones y la gestión de los programas*; (g) *fomentará el desarrollo institucional, la eficacia, la equidad y la transparencia del Estado en el uso de los recursos en general y, especialmente, en aquellos orientados a programas de reducción de la pobreza, propiciando el concurso y la vigilancia de la sociedad civil.*

Política de Estado 11 Referida a la Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación (a) combatirá toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades; (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 excluida

Política de Estado 13. Referida al acceso universal a los servicios de salud y a la seguridad social: Objetivo: (m) *desarrollará una política intensa y sostenida de capacitación oportuna y adecuada de los recursos humanos involucrados en las acciones de salud para asegurar la calidad y calidez de la atención a la población*;

Política de Estado 14. Referida al Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo, que señala, entre otros puntos, que el Estado: (i) *fomentará la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben menos*; (J) garantizará la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, credo, opinión, condición económica, edad o de cualquier otra índole.

IV. VINCULACION CON LA AGENDA LEGISLATIVA.

Según lo establecido en la Resolución Legislativa del Congreso 002 -2023-2024-CR, que aprueba la Resolución Legislativa del Congreso por la que se aprueba la Agenda Legislativa para el período anual de sesiones 2023-202.

El presente Proyecto de Ley se vincula con las siguientes Políticas de Estado:

Política 11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación, específicamente con los temas: **31.** Acciones del estado contra la discriminación y la inequidad social **32.** *Búsqueda de la igualdad y reconocimiento en las relaciones laborales.*

Política 13. Referida al acceso universal a los servicios de salud y a la seguridad social con los temas: **52.** Salud y la maternidad **54.** Mejoras en el servicio de salud y en el cuidado de la misma.

Política 14. Acceso al empleo pleno, digno y productivo, específicamente con los temas: **63.** *Modificación y desarrollo de la normativa laboral vigente.* ***64****. Mejora en los* derechos y condiciones laborales. **68.** Regímenes

especiales laborales. **69.** Equiparación de derechos laborales. **70.** incorporación al mercado laboral **71.** Sobre el cese en relaciones laborales.

Asimismo, tiene relación con la generación de empleo y competitividad de las empresas y asegurar los derechos de los trabajadores.

Lima, 15 de octubre del 2024.