CONGRESO
REPÚBLICA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Área de Trámite Documentario
21 ENE. 2025
RECIBIDO
Firma: Hora: 5:44

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, A FIN DE FORTALECER LA PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL DE LA MADRE TRABAJADORA

El congresista de la República **ALFREDO PARIONA SINCHE**, miembro de la BANCADA SOCIALISTA, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y en concordancia con los artículos 22 inciso c) 67, 75 y 76 del reglamento del Congreso de la República presenta en siguiente proyecto de Ley.

FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la República,
Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, A FIN DE FORTALECER LA PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL DE LA MADRE TRABAJADORA

Artículo 1. Objeto de la ley
La presente ley tiene por objeto garantizar un trato razonable a la madre trabajadora, mediante el establecimiento de un período obligatorio de teletrabajo en atención de la edad del recién nacido.

Artículo 2. Finalidad de la ley
La presente ley busca garantizar la eficacia del derecho a la igualdad material de las madres trabajadoras, mediante el uso del trabajo en condiciones adecuadas y sin descuidar la productividad de la respectiva función.

Artículo 3. Modificación de la Ley 31572
Modifícase el numeral 16.1 del artículo 16 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, con el siguiente texto:

> "**Artículo 16. Teletrabajo en favor de la población vulnerable y otros**
> 16.1 El teletrabajo se fomenta en favor de la población vulnerable, estableciendo su realización preferentemente para el caso del personal en situación de discapacidad, gestante y en período de lactancia, además, del personal responsable del cuidado de niños, de personas adultas mayores, de personas con discapacidad, de personas pertenecientes a grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes o con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave,

debiéndose evaluar previamente la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador. **La madre trabajadora tiene derecho a realizar teletrabajo hasta que su hijo cumpla un (1) año de edad. Esta modalidad se aplica, además, para las trabajadoras gestantes desde el momento en que comunican su condición al empleador, y no afecta el derecho de descanso pre y post natal".**

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. El Poder Ejecutivo adecúa el Reglamento de la Ley 31572, así como aprueba o modifica la legislación pertinente a fin de dar cumplimiento a la presente ley, en un plazo máximo de treinta (30) días calendario.

Lima, 20 de enero de 2025.

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PARIONA SINCHE Alfredo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20/01/2025 16:15:36-0500

ALFREDO PARIONA SINCHE
Congresista de la República

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: DAVILA ATANACIO Pasion Neomias FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 21/01/2025 10:00:01-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: QUITO SARMIENTO Bernardo Jaime FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 21/01/2025 12:29:10-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: FLORES RAMIREZ Alex Randu FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20/01/2025 16:22:10-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: FLORES RAMIREZ Alex Randu FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20/01/2025 16:21:49-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ROBLES ARAUJO Silvana Emperatriz FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 21/01/2025 17:27:10-0500

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **22** de **enero** de **2025**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 10015/2024-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 MOTIVOS

El artículo 23 de la Constitución Política del Perú establece que el Estado peruano otorga especial protección a la madre que trabaja. Es decir, la norma constitucional impone al Estado que establezca las garantías mínimas que permitan que los derechos laborales de las madres trabajadoras, sea en el campo privado o de la administración pública, sean respetados. En buena cuenta, la protección de la madre trabajadora en el Perú responde a una protección reforzada.

Dicha situación no responde a la retórica, ni a una abstracta disposición, sino que es una medida plena y técnicamente justificada. Por ello, la Defensoría del Pueblo se pronunció, en su oportunidad, en el siguiente sentido:

> "En nuestro país, las mujeres deben enfrentar diversas barreras que limitan el ejercicio sus derechos. El acceso limitado a los ámbitos de la educación, el trabajo, la salud, la justicia y la participación política, así como la violencia en sus diversas modalidades, constituyen obstáculos para su desarrollo en condiciones de igualdad."[1]

En el mismo sentido, Naciones Unidas refiere que "Las mujeres, se encuentran a menudo entre los miembros más vulnerables de la sociedad y corren un mayor riesgo de sufrir dificultades económicas, exclusión y violencia, y sufren mayor discriminación"[2]. Si esto es así de manera genérica, con mayor razón sucede en el caso de las mujeres embarazadas, quienes muchas veces son víctimas de discriminación laboral por parte de los empleadores, quienes en virtud de no asumir los descansos pre y posnatales, evitan contratar a mujeres o cometen actos de hostilidad para que una trabajadora gestante sea retirada o renuncie a su centro de trabajo y, con ello, evitar un "costo laboral".

---

[1] Recuperado de https://www.defensoria.gob.pe/grupos_de_proteccion/mujer/

[2] Recuperado de https://www.un.org/es/fight-racism/vulnerable-groups/women#:~:text=Las%20mujeres%2C%20se%20encuentran%20a,violencia%2C%20y%20sufren%20mayor%20discriminaci%C3%B3n.

Por ello, el Tribunal Constitucional ha sido enfático en señalar lo siguiente:

> "8. (...) las mujeres embarazadas constituyen un grupo que en el ámbito laboral se encuentra en una situación de vulnerabilidad notable, y que, por tanto, merecen una protección reforzada, de tal forma que sus derechos en el ámbito laboral no se vean vulnerados.
> 9. Por esta razón, no queda duda de que existe una obligación del Estado que emana de la Constitución, que consiste en brindar una protección especial a las trabajadoras en situación de maternidad. Esta protección reforzada no debe distinguir el régimen laboral en el que se encuentren."[3]

A mayor abundamiento, en otra sentencia, haciendo referencia a los alcances de la discriminación laboral de las mujeres embarazadas, el máximo tribunal anotó:

> "51. La protección de la mujer no se limita a la de su condición biológica durante el embarazo y después de éste, ni a las relaciones entre la madre y el hijo durante el período que sigue al embarazo y al parto, sino también se extiende al ámbito estricto del desarrollo y a las vicisitudes de la relación laboral, razón por la cual condiciona las potestades organizativas y disciplinarias del empleador. (...)".

Entonces, queda claro que en el Perú la protección reforzada de la madre, que reconoce el artículo 23 de la Constitución, alcanza al ámbito laboral. Así, el Estado debe promover medidas a fin de que este sector vulnerable de la población pueda desarrollar su experiencia laboral en condiciones adecuadas, sin que ello implique que el empleador se perjudique o que la productividad de la trabajadora se reduzca. Se trata de encontrar un punto medio en el que los

[3] Sentencia del Tribunal Constitucional del Perú, recaída en el expediente 02392-2021-PA/TC.

intereses de la entidad empleadora no colisionen con los derechos de la madre trabajadora, de tal manera que ninguno se perjudique y; por el contrario, se fomente un clima laboral de solidaridad, empatía e identificación con el centro de trabajo.

Además, debe recordarse que la implementación de medidas de protección de la madre trabajadora es una obligación internacional que alcanza al Estado peruano. Así, el artículo 9 del Convenio OIT, del que el Perú es parte, establece que "Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo"

Así también, desde el ámbito administrativo nacional, también se han aprobado decisiones técnicas a fin de resguardar los derechos de las madres trabajadoras. Por ejemplo, en el Informe Técnico 001386-2023-SERVIR-GPGSS de la Autoridad del Servicio Civil (Servir), de 30 de septiembre de 2023, sobre el trabajo remoto para mujeres gestantes, madres lactantes y personas consideradas en el grupo de riesgo, en el marco de la emergencia sanitaria por la COVID-19, se estableció, entre otros aspectos, lo siguiente en su parte considerativa:

> "3.4 A diferencia del trabajo remoto que era una medida excepcional para salvaguardar la vida y salud de los servidores públicos en tiempo de pandemia; el teletrabajo es una modalidad de prestación de labores que se utiliza en función a las necesidades de la entidad para prestar mejores servicios a los ciudadanos, y tiene como finalidad, entre otros, la gestión por resultados, la atracción del talento, con enfoques de género, discapacidad, superando brechas territoriales".

Asimismo, como parte de sus conclusiones, se refirió: "3.2 (...) los servidores civiles pertenecientes a poblaciones vulnerables, referidos en el artículo 16 de la Ley N° 31572 y en el artículo 30 de su Reglamento, pueden solicitar la

aplicación preferente del teletrabajo (...)". Es decir, se impone una regulación de preferencia, en atención a una condición objetiva de desventaja que es preciso tomar en cuenta para efectos de permitir la realización del teletrabajo. De este modo, la actividad laboral no se desarrolla de manera presencial en el respectivo centro laboral.

Lo que se busca con el mencionado criterio de preferencia es que se equipare una situación de desigualdad, por cuanto una mujer gestante, por sus condiciones naturales, tiene dificultades adicionales a las puede tener un trabajador regular; sobre todo, aquellas que tienen que ver con los traslados al centro laboral o al cumplimiento de estrictos horarios presenciales que puedan perjudicar su estado de embarazo.

Incluso, una mujer embarazada, por los síntomas propios de su estado requiere una asistencia periódica y muchas veces de emergencia, que hace necesario que tenga que acudir a consultas médicas (así sean a través de la modalidad virtual) en horarios indistintos. Los casos de embarazos también son diferenciados en atención de cada persona y las respuestas distintas que experimentan sus respectivos organismos. Así hay mujeres que tienen complicaciones mayores que otras, lo que exige un tratamiento especial. Para entender mejor la situación de una mujer embarazada, a continuación, presentamos un gráfico que resume las situaciones, estados, experiencias y riesgos que pasa regularmente una mujer que se encuentra embarazada.

Fuente: https://www.farmaciatorrent.com/blog/infantil/los-sintomas-del-embarazo/

Naturalmente, los síntomas descritos reflejan la necesidad de que exista un tratamiento diferenciado de una trabajadora que se encuentre en estado de gestación. Lo propio también resulta comprensible respecto de una madre con un recién nacido, que requiere atenciones insustituibles como la lactancia o los cuidados que exige atender a un bebé; todo ello, sin dejar de mencionar las evidentes preocupaciones y estrés que le puede generar a una madre separarse de una criatura recién nacida. Esto último, incluso, puede afectar de manera negativa la productividad en el trabajo.

Por otro lado, en el Informe Técnico 000453-2023-SERVIR-GPGSS de la Autoridad del Servicio Civil (Servir), de 17 de marzo de 2023, sobre la aplicación del teletrabajo en favor de las poblaciones vulnerables, se indicó:

> "2.15 Por consiguiente, el teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, cuya implementación se ejecuta en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Forma parte de las políticas públicas que busca su aplicación preferente en favor de las poblaciones vulnerables, con el fin de facilitarles mejores oportunidades laborales y mejores niveles de calidad de vida y productividad.
> 2.16 En tal sentido, los servidores civiles pertenecientes a poblaciones vulnerables, referidos en el artículo 16° de la Ley N° 31572 y en el artículo 30° del Reglamento, pueden solicitar la aplicación preferente del teletrabajo."

Precisamente, el artículo 16 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, establece:

> "Artículo 16. Teletrabajo en favor de la población vulnerable y otros
> 16.1 El teletrabajo se fomenta en favor de la población vulnerable, estableciendo su realización preferentemente para el caso del personal en situación de discapacidad, **gestante y en período de lactancia**, además, del personal responsable del cuidado de niños, de personas adultas mayores, de personas con discapacidad (...)." (el resaltado es nuestro)

Atendiendo a lo descrito, la presente iniciativa complementa la regulación existente en el Perú, reforzando las garantías y derechos laborales de la madre trabajadora. Para tal efecto, se plantea la modificación del numeral 16.1 del artículo 16 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, estableciendo de manera expresa que la madre trabajadora tiene derecho a realizar teletrabajo hasta que su hijo cumpla un año de edad. Esta modalidad se aplica, además, para las

trabajadoras gestantes desde el momento en que comunican su condición al empleador, y no se afecta el derecho al descanso pre y post natales.

EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente ley modifica el numeral 16.1 del artículo 16 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, estableciendo de manera expresa que la madre trabajadora tiene derecho a realizar teletrabajo hasta que su hijo cumpla seis (6) meses de edad. Asimismo, se precisa que esta modalidad se aplica, además, a las trabajadoras gestantes desde el momento en que comunican su condición al empleador.

La modificación propuesta no implica en estricto un cambio respecto del texto normativo vigente, sino, más bien, un agregado que permite complementar el dispositivo en vigor a fin de mejorarlo, en tanto permite adecuarlo de mejor forma al artículo 23 de la Constitución, que impone al Estado medidas efectivas para proteger de forma reforzada los derechos de las madres trabajadoras.

ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa, al reforzar la eficiencia de las políticas públicas en materia de protección de derechos constitucionales de un sector en situación de vulnerabilidad, como son las madres trabajadoras, genera un beneficio significativo para este sector; en especial, en lo que concierne a sus derechos laborales y a desarrollarlos en un ambiente razonable, atendiendo a su condición especial. Lejos de generar un pasivo para el empleador o para el centro de trabajo, el bienestar de la trabajadora puede tener un impacto positivo en su productividad.

Asimismo, el Estado, al actuar como un verdadero promotor de derechos de una población en situación de vulnerabilidad, como son las madres

trabajadoras, y afianzar tratados internacionales y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, genera una ganancia apreciable para la sociedad y para la legitimidad del Estado.

RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO EXPRESADAS EN EL ACUERDO NACIONAL

El presente proyecto de ley guarda relación con el Acuerdo Nacional, Política de Estado 1: "Democracia y Estado de Derecho", en el punto 1, referido al "Fortalecimiento del régimen democrático y del Estado de derecho", cuyo objetivo es defender el imperio de la Constitución y velar por el resguardo de las garantías y libertades fundamentales, teniendo en cuenta que la persona y la sociedad son el fin supremo del Estado.

Finalmente, la presente iniciativa legislativa guarda relación con la agenda legislativa vigente, que considera como objetivos la "Democracia y Estado de derecho, Equidad y justicia social, Competitividad en el país y Estado eficiente, transparente y descentralizado".

Lima,20 de enero de 2025.