



SUMILLA: LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 29 DEL TEXTO UNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, INCORPORANDO COMO CAUSAL DE DESPIDO NULO LA DISCRIMINACIÓN A PADRES POR RESPONSABILIDADES DE CUIDADO DE HIJOS CON DISCAPACIDAD SEVERA O INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL PARA EL TRABAJO

El **CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA, ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES**, integrante del Grupo Parlamentario "**SOMOS PERÚ**", de conformidad al artículo 107° de la Constitución Política del Perú y en concordancia con el Reglamento del Congreso de la República, Artículos 22° inciso c), 67°, 74°, 75° y 76°, presenta la siguiente **PROPUESTA LEGISLATIVA**:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 29 DEL TEXTO UNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, INCORPORANDO COMO CAUSAL DE DESPIDO NULO LA DISCRIMINACIÓN A PADRES POR RESPONSABILIDADES DE CUIDADO DE HIJOS CON DISCAPACIDAD SEVERA O INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL PARA EL TRABAJO

Artículo 1. Objeto

El objeto de la Ley es, modificar el artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, con la finalidad de incorporar como causal de despido nulo toda forma de discriminación contra los trabajadores y trabajadoras que asumen la responsabilidad de cuidado de hijos o hijas con discapacidad severa o con incapacidad permanente total para el trabajo; en ese sentido, se busca garantizar su protección efectiva frente a decisiones de despido que, de manera directa o indirecta, se sustenten en dicha condición.

Artículo 2. Finalidad

La presente finalidad de la Ley es, fortalecer la protección del derecho al trabajo y el principio de igualdad y no discriminación, asegurando la estabilidad laboral de quienes cumplen responsabilidades familiares de cuidado especializado; asimismo, promueve condiciones laborales más justas, dignas e inclusivas, que permitan compatibilizar el empleo con el deber de asistencia y cuidado, en armonía con los principios constitucionales y los estándares de protección de las personas con discapacidad.

Artículo 3. Modificación del artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Modificar el artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, incorporándose el literal f), en los siguientes términos:

Artículo 29.- Despido nulo

Es nulo el despido que tenga por motivo:

[...]

f) La condición del trabajador o trabajadora como responsable del cuidado de hijo o hija que requieren asistencia permanente, por encontrarse en situación de dependencia por su discapacidad severa o incapacidad temporal



permanente para el trabajo, cuando dicha condición haya sido comunicada al empleador. Se presume que dicho despido tiene por motivo causa discriminatoria por sus responsabilidades familiares, salvo que el empleador acredite la existencia de causa justa conforme a ley.

Se considera comprendida en este supuesto, de manera especial, la situación de madres trabajadoras que asumen de forma exclusiva o principal el cuidado de sus hijos o hijas con discapacidad severa o con incapacidad permanente total para el trabajo.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Única. Adecuación de la Norma

El Poder Ejecutivo, mediante decreto supremo refrendado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, adecúa el reglamento del Decreto Legislativo N.º 728 a lo dispuesto en la presente ley, en un plazo no mayor de 60 días calendario.

Lima marzo de 2026



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. INTRODUCCIÓN

En nuestro país, muchos trabajadores y trabajadoras desarrollan su actividad laboral mientras asumen, al mismo tiempo, responsabilidades intensas de cuidado familiar. En particular, quienes tienen a su cargo hijos o hijas con discapacidad severa o con incapacidad permanente para el trabajo enfrentan una realidad exigente que demanda tiempo, dedicación constante y recursos económicos adicionales. Sin embargo, esta situación no siempre es comprendida en el entorno laboral, lo que puede derivar en decisiones que afectan su estabilidad en el empleo, incluso bajo aparentes causas objetivas que, en el fondo, responden a su condición familiar.

Frente a ello, si bien la legislación vigente contempla supuestos de despido nulo, no regula de manera expresa esta forma específica de discriminación. Por tanto, se hace necesario adecuar el marco normativo para brindar una protección clara y efectiva, incorporando esta situación como causal de despido nulo. Así, la presente iniciativa busca restablecer el equilibrio en la relación laboral, garantizando que el ejercicio del derecho al trabajo sea compatible con el deber de cuidado, en concordancia con los principios de igualdad, dignidad de la persona y protección reforzada de la familia.

II. FUNDAMENTACIÓN

En el Perú, existe un grupo de trabajadores que enfrenta una realidad especialmente difícil. Se trata, en su mayoría, de personas, principalmente mujeres que, además de cumplir con sus labores diarias, asumen el cuidado permanente de hijos o hijas con discapacidad severa o con incapacidad permanente para el trabajo. Esta responsabilidad no es ocasional. Es constante, demandante y profundamente exigente. Implica tiempo, recursos y un compromiso emocional que muchas veces no es comprendido en el entorno laboral. Por ello, no resulta extraño que estas condiciones terminen generando situaciones de desigualdad o incluso decisiones de despido que, aunque aparentan ser legales, esconden motivos vinculados a dichas responsabilidades familiares¹.

En efecto, el caso de las madres trabajadoras merece una atención particular. Ellas no solo cumplen una función productiva, sino que además sostienen, en muchos casos de manera exclusiva, el cuidado integral de sus hijos en situación de dependencia. Esta doble carga exige del Estado una respuesta clara y efectiva. *Sin embargo, aunque el ordenamiento jurídico reconoce supuestos de despido nulo, todavía no contempla de forma expresa esta realidad.* En consecuencia, se configura un vacío de protección que deja a estos trabajadores expuestos a decisiones arbitrarias, muchas veces difíciles de probar, debido a la complejidad de acreditar la discriminación en estos casos.

Por otro lado, cuando se revisa la experiencia comparada, se observa que distintos países han desarrollado mecanismos de protección frente a estas situaciones. Algunos reconocen la nulidad del despido en contextos de vulnerabilidad; otros establecen presunciones de discriminación o figuras de estabilidad laboral reforzada. En todos los casos, el objetivo es el mismo: evitar que condiciones personales sensibles se conviertan en una causa de exclusión laboral. En ese sentido, la presente propuesta recoge estos

¹ Congreso de la República del Perú. (1997). *Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Lima, Perú. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf).



estándares y los adapta a nuestra realidad jurídica, buscando fortalecer la protección sin afectar el equilibrio en la relación laboral.

Asimismo, es importante reconocer que el Estado ha implementado programas sociales como la pensión no contributiva “CONTIGO”. No obstante, estos mecanismos, si bien son necesarios, resultan insuficientes frente a las múltiples necesidades que enfrentan las personas con discapacidad severa y sus familias. Por ello, la estabilidad laboral de quien asume el cuidado se convierte en un elemento clave para garantizar condiciones de vida dignas, así como la continuidad en la atención de necesidades básicas y especializadas, como terapias, medicamentos y cuidados permanentes².

En ese contexto, la presente iniciativa no crea privilegios ni rompe el equilibrio del sistema laboral. Por el contrario, busca corregir una omisión normativa mediante una medida razonable y proporcional. Se trata de garantizar que el derecho al trabajo sea compatible con el deber de cuidado, protegiendo a quienes se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad. Al mismo tiempo, se respeta la facultad del empleador de despedir cuando exista causa justa, estableciendo así un balance adecuado entre estabilidad laboral y libertad de empresa, en concordancia con los principios de igualdad, dignidad de la persona y protección de la familia

III. MARCO LEGAL

La presente iniciativa se sustenta en lo dispuesto por:

3.1. La Constitución Política del Perú, que reconoce:

Inciso 2 del Artículo 2°. - Establece el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

Inciso 15 del Artículo 2°. – Establece que toda persona tiene derecho a trabajar libremente con sujeción a ley.

Artículo 4°. – Establece el deber del Estado de proteger especialmente a las personas en situación de vulnerabilidad,

Artículo 7°. – Reconoce el derecho de la persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental el derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad.

Artículo 22°. – Dispone que el trabajo es un deber y un derecho, constituyendo la base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Artículo 23°. - Señala que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria por parte del Estado, el cual brinda especial protección a la madre, al menor de edad y al impedido que trabaja.

Artículo 24°. - Establece que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia el bienestar material y espiritual.

Artículo 27°. - Dispone que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

² Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social. (2023). *Programa Nacional de Entrega de la Pensión No Contributiva a Personas con Discapacidad Severa en Situación de Pobreza – CONTIGO*. Lima, Perú.
<https://www.gob.pe/contigo>.



Asimismo, resulta importante precisar, que la presente iniciativa, se alinea con los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, como:

3.2. **La Organización Internacional del Trabajo** que promueve la no discriminación en el empleo.

3.3. **La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**, que reconoce el derecho a la inclusión y protección de las personas con discapacidad y sus familias.

IV. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA PROPUESTA SOBRE LA LEGISLACION NACIONAL

La presente iniciativa legislativa no deroga normas existentes, sino que modifica e incorpora un supuesto adicional dentro del artículo 29° del Decreto Legislativo 728, fortaleciendo el régimen de protección contra el despido nulo.

En tal sentido su entrada en vigor genera los siguientes efectos en el ordenamiento jurídico nacional:

a) **Complementariedad normativa**

La norma se integra de manera armónica con el marco constitucional vigente, en particular con los principios de igualdad y no discriminación, así como con la protección de la familia. No contradice disposiciones existentes, sino que precisa y amplía supuestos ya reconocidos de despido nulo.

b) **Desarrollo del principio de no discriminación**

La propuesta desarrolla el contenido del derecho a la igualdad, incorporando expresamente la prohibición de despido por responsabilidades familiares vinculadas al cuidado de personas con discapacidad severa o incapacidad temporal permanente para el trabajo, supuesto que actualmente no se encuentra regulado en forma explícita.

c) **Coherencia con normatividad sobre discapacidad**

La iniciativa guarda concordancia con la Ley N.° 29973, reforzando indirectamente la protección de las personas con discapacidad a través de la estabilidad laboral de sus padres cuidadores.

d) **Aplicación inmediata a relaciones laborales vigentes**

De acuerdo con el principio de aplicación inmediata de la ley laboral, la norma será aplicable a las relaciones laborales en curso desde su entrada en vigor, sin afectar situaciones jurídicas consolidadas.

e) **Impacto en interpretación judicial**

La incorporación de esta causal permitirá a los órganos jurisdiccionales contar con un criterio expreso para calificar como nulos los despidos motivados por responsabilidades de cuidado, reduciendo la discrecionalidad y fortaleciendo la seguridad jurídica.

f) **No generación de sobrecostos estructurales**

La norma no crea beneficios económicos adicionales ni obligaciones de gasto para el empleador o el Estado, limitándose a establecer una garantía frente a actos discriminatorios.

V. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La aprobación de la presente iniciativa genera efectos positivos en el ámbito social y jurídico, sin implicar costos fiscales adicionales para el Estado, conforme se detalla a continuación:

a) BENEFICIOS DE LA NORMA	
Fortalecimiento de la protección laboral	Se refuerza el régimen de tutela frente al despido nulo previsto en el Decreto Legislativo 728, incorporando un supuesto específico vinculado a la discriminación por responsabilidades de cuidado, especialmente en casos de trabajadores que tienen a su cargo personas con discapacidad en situación de dependencia.
Reducción de prácticas discriminatorias	La propuesta desarrolla el principio de igualdad y no discriminación, desincentivando decisiones empresariales basadas en condiciones personales o familiares del trabajador, lo que contribuye a mejorar la calidad del empleo.
Protección de la unidad familiar y grupos vulnerables	Aseguramiento laboral de los padres cuidadores -en particular madres que asumen el cuidado principal- garantiza condiciones mínimas de subsistencia, bienes emocional y continuidad en la atención de personas con discapacidad severa o en situación de dependencia.
Promoción de un entorno laboral inclusivo	La medida incentiva la adopción de prácticas laborales más equitativas, alineadas con estándares constitucionales e internacionales en materia de derechos humanos y laborales.

b) COSTOS DE LA NORMA	
Fortalecimiento de la protección laboral	Se refuerza el régimen de tutela frente al despido nulo previsto en el Decreto Legislativo 728, incorporando un supuesto específico vinculado a la discriminación por responsabilidades de cuidado, especialmente en casos de trabajadores que tienen a su cargo personas con discapacidad en situación de dependencia.
Ausencia de impacto fiscal	La implementación de la presente norma no irroga gasto adicional al Tesoro Público, dado que no crea Programas, subsidios ni obligaciones presupuestales para el Estado.
Costo regulatorio mínimo para el empleador	La norma no introduce sobrecostos estructurales ni rigideces adicionales al mercado laboral, limitándose a proscribir el despido por causa discriminatoria. Los empleadores mantienen intacta su facultad de extinguir la relación laboral por causa justa debidamente acreditada.



c) Balance costo – beneficio

El análisis evidencia que los beneficios sociales y jurídicos de la iniciativa superan ampliamente los costos asociados a su implementación, los cuales son inexistentes a nivel fiscal y mínimos a nivel regulatorio.

En particular, la norma:

- No restringe la libertad de contratación ni de despido, sino que exige que este no se base en motivos discriminatorios.
- No genera barreras al empleo ni afecta la competitividad empresarial.
- Contribuye a cerrar un vacío de protección frente a situaciones de especial vulnerabilidad.

Por lo antes señalado, la propuesta constituye una medida razonable, proporcional y acorde con los criterios modernos del derecho laboral, orientados a compatibilizar la eficiencia económica con la protección de derechos fundamentales.

VI. VINCULACION DE LA PROPUESTA CON EL ACUERDO NACIONAL

La propuesta se encuentra alineada con las políticas de Estado establecidas en el Acuerdo Nacional, en particular con aquellas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades, la protección de la familia y la inclusión de las personas en situación de vulnerabilidad.

En ese sentido, se vincula directamente con las siguientes políticas:

- a) **Política de Estado N.º 11:** Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación.

La propuesta contribuye a eliminar una forma específica de discriminación en el ámbito laboral, vinculada a las responsabilidades familiares de cuidado de personas con discapacidad, reforzando el derecho a la igualdad y no discriminación.

- b) **Política de Estado N.º 13:** Acceso Universal a los servicios de salud y a la seguridad social

La protección frente al despido arbitrario de trabajadores con responsabilidades de cuidado permite asegurar la continuidad en el acceso a servicios de salud y seguridad social tanto del trabajador como de sus padres bajo su cuidado.

- c) **Política de Estado N.º 14:** Acceso al empleo pleno, digno y productivo

La iniciativa promueve condiciones de trabajo dignas, evitando prácticas discriminatorias que afectan la permanencia en el empleo de personas en situación de especial vulnerabilidad.

- d) **Política de Estado N.º 16:** Fortalecimiento de la familia, promoción y protección de la niñez, la adolescencia y la juventud.

La estabilidad laboral de personas cuidadoras -especialmente madres trabajadoras- resulta fundamental para garantizar el bienestar y desarrollo de niños, niñas y personas con discapacidad en situación de dependencia.

Lima, marzo del 2026.