



DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 14347/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 65° DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO, 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.

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Periodo Anual de Sesiones 2025-2026

Señor presidente:

Han ingresado para dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, CTSS) el proyecto de ley 14347/2025-CR, presentado por el grupo parlamentario Somos Perú, de autoría del congresista Alex Antonio Paredes Gonzales, que propone una Ley que modifica el artículo 29 del Texto Único 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.

En la décima quinta sesión ordinaria, semipresencial, celebrada el 28 de abril de 2026, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, con dispensa del trámite de sanción del acta, aprobó por unanimidad el dictamen recaído en el Proyecto de Ley 14347/2025-CR que, con texto sustitutorio, la ley que modifica el artículo 65° del decreto legislativo 728, Ley de fomento del empleo, 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. Votaron a favor los señores congresistas Alex Antonio PAREDES GONZALES, presidente, Segundo Teodomiro QUIROZ BARBOZA, vicepresidente, María Antonieta AGÜERO GUTIÉRREZ, Carlos Enrique ALVA ROJAS, Juan Bartolomé BURGOS OLIVEROS, Eduardo Enrique CASTILLO RIVAS, Jorge Samuel COAYLA JUÁREZ, Elva Edhit JULÓN IRIGOÍN, Jorge MARTICORENA MENDOZA, Bernardo Jaime QUITO SARMIENTO, Adolfo TACURI VALDIVIA y Cruz María ZETA CHUNGA. No se registró votos en abstención ni votos en contra.

1. SITUACIÓN PROCESAL DEL PROYECTO DE LEY

El proyecto de ley fue presentado el 31 de marzo de 2026 al Área de Trámite Documentario del Congreso siendo decretado el 01 de abril de 2026 a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social como única comisión dictaminadora.

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 14347/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 65° DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO, 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.

2. CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY

La iniciativa legislativa contiene una fórmula legal compuesta por tres (3) artículos y una disposición complementaria final (DCF), con el siguiente contenido:

- El artículo 1° señala como objeto de la ley modificar el artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 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.
- El artículo 2° señala que la norma tiene como finalidad 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.
- El artículo 3° modifica el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, con el siguiente texto:

“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 con 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

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 14347/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 65° DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO, 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.

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.”

- La única DCF señala que el Poder Ejecutivo mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, adecúa el reglamento del Decreto Legislativo N° 728 a lo dispuesto en la ley propuesta en un plazo no mayor de 60 días calendario.

Como exposición de motivos, el proyecto señala lo siguiente:

“... 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 (...) 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 (...) 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 permanentes (...) 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

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 14347/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 65° DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO, 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.

entre estabilidad laboral y libertad de empresa, en concordancia con los principios de igualdad, dignidad de la persona y protección de la familia (...) 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.”

3. OPINIONES

3.1. Pedidos de opinión

- a) Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO). Mediante OFICIO 01373-2025-2026-P-CTSS-CR del 7 de abril de 2026.
- b) Central Autónoma de Trabajadores del Perú - CATP. Mediante OFICIO 01372-2025-2026-P-CTSS-CR del 7 de abril de 2026.
- c) Confederación Intersectorial de Trabajadores Estatales - CITE. Mediante OFICIO 01371-2025-2026-P-CTSS-CR del 7 de abril de 2026.
- d) Confederación General de Trabajadores del Perú-CGTP. Mediante OFICIO 01370-2025-2026-P-CTSS-CR del 7 de abril de 2026.
- e) Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social - MIDIS. Mediante OFICIO 01369-2025-2026-P-CTSS-CR del 7 de abril de 2026.
- f) Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables-MIMP. Mediante OFICIO 01368-2025-2026-P-CTSS-CR del 7 de abril de 2026.
- g) Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo-MTPE. Mediante OFICIO 01367-2025-2026-P-CTSS-CR del 7 de abril de 2026.

3.2. Opiniones recibidas

3.2.1. Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social - MIDIS

Mediante Oficio D000666-2026-MIDIS-SG, del 21 de abril de 2026, dicho sector nos remite su opinión institucional adjunta en el Informe N° D000279-2026-MIDIS-OGAJ, elaborado por la Oficina General de Asesoría Jurídica, en la que concluyen que *“no corresponde a este sector emitir opinión sobre la viabilidad del Proyecto de Ley N° 14347/2025-CR (...) dado que no es competente en la*

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 14347/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 65° DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO, 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.

materia regulada en la citada iniciativa legislativa.”¹

4. MARCO NORMATIVO

- a) Constitución Política del Perú.
- b) Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo
- c) Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado del D. Leg. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL)
- d) Decreto Supremo 002-97-TR, Texto Único Ordenado del D. Leg. 728, Ley de Formación y Promoción Laboral.
- e) Decreto Supremo 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo.

5. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

5.1. Análisis técnico-legal

5.1.1. Identificación de pretensiones.

Vista la propuesta legislativa y su exposición de motivos se aprecia que tiene como pretensión de fondo (i) incorporar como nuevo supuesto de despido nulo cuando tenga por motivo 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 con incapacidad temporal permanente para el trabajo, cuando dicha condición haya sido comunicada al empleador.

Asimismo, protege de forma expresa, en este supuesto de despido nulo, a las 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 y, por último, presume que dicho despido tiene por motivo la causa discriminatoria por tener responsabilidades familiares, salvo que el empleador acredite la existencia de causa justa conforme a ley.

Como pretensión de forma (ii), y que efectiviza la pretensión de fondo, modifica el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

¹ Ver opinión MIDIS en el siguiente enlace: <https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/Mzg30TUy/pdf>

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 14347/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 65° DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO, 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.

Estando a esta identificación de pretensiones, primero debemos analizar si la norma a modificarse resulta la norma pertinente, esto es, analizar si resulta procedente modificar un Texto Único Ordenado (TUO) mediante una ley ordinaria, y de ello, proseguir con el análisis de fondo de la propuesta legislativa.

5.1.2. Modificación de un TUO por ley ordinaria

Conforme a lo señalado por la *“Guía de Técnica Legislativa para la elaboración de Proyectos Normativos de las Entidades del Poder Ejecutivo”* (en adelante La Guía), el Texto Único Ordenado (en adelante TUO) es una compilación que recoge y ordena las modificaciones hechas a un dispositivo legal con la finalidad de compilar toda la normativa en un solo texto y facilitar su manejo, permitiendo a los operadores jurídicos contar con un único texto armónico respecto a determinada materia.

El TUO no posee carácter innovativo ni interpretativo; no modifica el valor y fuerza de las normas ordenadas; y, por tanto, no crea nuevas normas, y su aprobación de esta norma se hace por Decreto Supremo.²

Estando a estas características, resulta improcedente modificar un TUO mediante una ley ordinaria pues un TUO es una norma derivada que nace siempre de un texto de rango superior (ley), por lo tanto, cualquier modificación que se quiera hacer debe ir a la norma originaria y no a la derivada.

Así entonces, siguiendo la recomendación de la Guía *“Los proyectos de leyes modificatorias que tienen por objeto modificar o derogar normas contenidas en un TUO deben estar dirigidos a modificar la ley o leyes originarias y no a modificar el decreto supremo que aprueba el TUO. En esos casos, se recomienda incluir una disposición complementaria final que ordene que esas mismas modificaciones sean incorporadas en el TUO y, de ser el caso, que habilite la distribución y reordenación del articulado vigente.”*

Estando a lo señalado, la norma pertinente a ser modificada sería el artículo 65° del Decreto Legislativo 728 (supuestos de despido nulo) y no, como propone el proyecto bajo análisis, modificar el artículo 29° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

² Ver Guía de Técnica Legislativa en el siguiente enlace:
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/315089/Guia_tecnica_legislativa_mayo_2019.pdf?v=1558468141 (Página 46)

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 14347/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 65° DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO, 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.

5.1.3. Discriminación por asociación

Vista la pretensión de fondo se aprecia que la propuesta tiene por finalidad añadir a la legislación laboral nacional la nulidad de despido cuando tenga por motivo una cualidad extralaboral del trabajador o trabajadora, esto es, tener condición de responsable del cuidado de hijo o hija con discapacidad severa o permanente para el trabajo y que requiera su asistencia y cuidados; y que esta situación haya sido comunicada al empleador.

Este nuevo supuesto, conforme se verá en la legislación comparada y jurisprudencia internacional, se conoce en la doctrina como la discriminación por asociación (también llamada discriminación por vinculación, discriminación refleja o transferida) e implica considerar como discriminatorio el acto de despedir a un trabajador por su relación de responsabilidad personalísima con una persona con discapacidad (hijos u otros parientes cercanos dependientes).

Así entonces, este tipo de discriminación es aquella en la que la circunstancia social o personal que motiva el trato peyorativo no concurre en la persona trabajadora, sino en alguna persona llegada o asociada a la misma. Es decir, para apreciar la discriminación no solo se atiende a una persona, sino a dos o varias con características como la discapacidad, raza, religión u orientación sexual.³

Si bien la Constitución Política (Art. 2.2) dispone que:

“Nadie debe ser discriminado por motivos de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”,

Ratio legis que es replicado en el literal d) del artículo 29° del TUO del Decreto Legislativo 728, que considera como despido nulo cuando tenga como motivo:

“La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole”

No obstante ello, los operadores jurídicos locales están aplicando esta nulidad de despido por discriminación cuando el motivo se centra, directa y únicamente, en el trabajador o la trabajadora, no en terceros que dependan de él.

³ Recuperado en: <https://ceg.es/publicacion/discriminacion-por-error-y-discriminacion-por-asociacion/>

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 14347/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 65° DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO, 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.

A fin de ampliar esta situación y analizar la viabilidad, necesidad y oportunidad de la norma propuesta debemos ver cómo esta forma de discriminación (por asociación) en el sector laboral ha sido abordada en otros países.

a) Legislación comparada:

De la información recabada tenemos que en varios países se considera despido nulo aquel que tiene como motivo la situación del trabajador o trabajadora como cuidador de un hijo con discapacidad severa, basándose en la protección contra la discriminación por asociación o en normativas específicas de conciliación.

España

Tienen el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Estatuto de los Trabajadores de España, que regula la nulidad de despido en los artículos 53.4 y 55.5, especialmente cuando violan derechos fundamentales, discriminan o afectan a trabajadores embarazadas, en excedencia por cuidado de hijos o víctimas de violencia de género.⁴

Esta norma fue complementada y actualizada con la Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que entró en vigor en mayo de 2023, por la cual el despido motivado por el cuidado de un hijo con discapacidad puede ser declarado nulo si se considera discriminatorio o si el trabajador se encuentra en una situación de especial protección (protección de minorías).

“Artículo 4. El derecho a la igualdad de trato y no discriminación.

*1. El derecho protegido por la presente ley implica la ausencia de toda discriminación por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2. En consecuencia, **queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes**”.*

⁴ Recuperado en: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2025-139

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 14347/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 65° DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO, 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.

Sobre el ámbito de aplicación de esta ley, el literal a) artículo 3, señala que se aplica al empleo y comprende *“el acceso, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas **y las de despido**, la promoción profesional”*.

Así entonces, según esta ley no se puede despedir a una persona por su vínculo con alguien con discapacidad, así como también no se puede despedir si el trabajador ha solicitado o está disfrutando de una reducción de jornada para el cuidado directo de un familiar con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, el despido sin causa justificada es nulo automáticamente bajo el Estatuto de los Trabajadores del Real Decreto Legislativo 2/2015.⁵

Ecuador

Los derechos del trabajador están legislados por el Código de Trabajo (2005) y la Ley Orgánica de Servicio Público (2010) y si bien se enfocan, inicialmente, en la protección del trabajador con discapacidad, la jurisprudencia ha extendido la estabilidad laboral reforzada a los cuidadores o, denominadas, personas sustitutas de un trabajador con discapacidad y puede ser un familiar, representante legal que asume la responsabilidad directa del cuidado y manutención de una persona con discapacidad severa o muy grave.⁶

Así, mediante la Sentencia 689-19-EP/20 de la Corte Constitucional del Ecuador, se estableció que el despido de un sustituto de una persona con discapacidad vulnera el derecho a la estabilidad laboral reforzada.⁷

La Corte Constitucional determinó que la estabilidad laboral reforzada no solo protege al trabajador con discapacidad, sino también a su sustituto legal. Al despedir al sustituto (el padre, en este caso concreto), se afecta directamente la capacidad de cuidado y, por tanto, la salud y atención prioritaria de la persona con discapacidad, lo que representa un caso relevante de discriminación por asociación.

⁵ Recuperado en: <https://ceg.es/wp-content/uploads/2025/06/Discriminacion-por-error-y-por-asociacion-7.pdf>

⁶ Recuperado en: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2026/02/A4-GRUPOS-PRIORITARIOS-A-MIN-105-1092025.pdf>

⁷ Recuperado en: <https://www.studocu.com/ec/document/universidad-estatal-de-milagro/derecho-constitucional/s13-sentencia-marcela-almeida/28972464>

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 14347/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 65° DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO, 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.

Argentina

Existen leyes generales contra la discriminación que, interpretadas a través de la jurisprudencia y principios de igualdad, protegen contra la discriminación por asociación (tratar a alguien de manera injusta debido a su relación con otra persona que posee una característica protegida).

Así, la Ley Nacional N° 23.592 (Ley Antidiscriminatoria) prohíbe obstruir, restringir o menoscabar el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos fundamentales. Si una persona es discriminada, por ejemplo, en el ámbito laboral por estar asociada a alguien (por ejemplo, tener un hijo con discapacidad, o un familiar de cierta etnia), esto entra dentro de la protección de esta ley.⁸

Si bien, esta Ley 23.592 no menciona explícitamente la "discriminación por asociación", la jurisprudencia argentina la aplica siguiendo estándares internacionales (como el caso Coleman del Tribunal de Justicia de la Unión Europea).

b) Jurisprudencia internacional:

Como señalamos en el acápite anterior, la jurisprudencia como fuente de derecho complementa a la legislación sobre la discriminación por asociación.

Así tenemos, las siguientes decisiones que han guiado la aplicación de nulidad de despido en esos tipos de discriminación.

- *Asunto Coleman (C-303/06) del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE, 17 de julio de 2008)*

En este caso la trabajadora (Sra. Coleman) en el año 2002 tuvo un hijo discapacitado cuyo estado exigía cuidados específicos y especializados de la trabajadora. En marzo de 2005, la Sra. Coleman aceptó renunciar por exceso de plantilla, lo que puso fin al contrato que la vinculaba a su antiguo empleador. El 30 de agosto de 2005, presentó una demanda ante el Tribunal de Trabajo de London South, en la que sostenía que había sido víctima de un despido encubierto y de un trato menos favorable que el que

⁸ Recuperado en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-23592-20465/actualizacion>

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 14347/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 65° DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO, 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.

obtuvieron los restantes empleados, debido al hecho de tener a su cargo un hijo discapacitado.⁹

El tribunal determinó que la Directiva 2000/78/CE sobre igualdad en el empleo no se limita a la persona con discapacidad, sino que su objetivo es combatir la discriminación por ese motivo en términos generales lo que abarca también a terceros dependientes del trabajador. Mediante esta sentencia se fijó que un trabajador no discapacitado que sufre un trato desfavorable (ej. acoso, despido, negación de adaptaciones) por parte de su empleador debido a que asiste o cuida a un familiar discapacitado, sufre discriminación directa.¹⁰

- *Asunto Bervidi (C-38/24) del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE, 11 de septiembre de 2025)*

El caso involucra a una trabajadora, cuidadora de un hijo que padece una discapacidad grave, que sostiene que su empleador le ha dispensado un trato discriminatorio al denegarle un puesto de trabajo con horarios fijos de mañana que le permitiera cumplir su deber de asistencia para con su hijo, obligado a someterse a un programa de tratamientos básicos que debían ser recibidos a una hora fija por la tarde. Ante la negativa del empleador la trabajadora señala que se le ha dispensado un trato discriminatorio al impedirle poder seguir desarrollando su actividad profesional en pie de igualdad con los demás trabajadores.

Ante ello, el (Tribunal de Justicia de la Unión Europea) sentencia que la protección contra la discriminación por discapacidad se extiende al trabajador que, no siendo incapaz, es cuidador principal de un hijo con discapacidad, y el empleador, está obligado a realizar "ajustes razonables" en las condiciones de trabajo del cuidador (ej. adaptación de horarios o funciones) para evitar la situación de discriminación indirecta, siempre que no suponga una carga excesiva o desproporcionada.¹¹

⁹ Recuperado en: https://www.iustel.com/diario_del_derecho/noticia.asp?ref_iustel=1030298

¹⁰ Recuperado en: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2025-00000003058

¹¹ Recuperado en: <https://www.linkedin.com/pulse/jurisprudencia-discriminaci%C3%B3n-indirecta-1bz1f/>

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 14347/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 65° DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO, 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.

5.2. Necesidad, oportunidad y viabilidad de la propuesta

Estando a lo visto en el acápite anterior, y retomando la situación de aplicación o no de la “discriminación por asociación” en el país, tenemos que si bien hay normas constitucionales y generales que prohíben todo tipo de discriminación (“de cualquier otra índole”) incluyendo en el ámbito laboral, esta discriminación está siendo entendida como que tiene que ser directa contra el trabajador y no con terceros pertenecientes a un grupo protegido.

Por ello, se corrobora que en nuestra legislación nacional no hay explícitamente una regulación sobre la **discriminación por asociación**, pero su aplicación en la jurisprudencia ha comenzado a ser abordada como una extensión del derecho fundamental a la igualdad y no discriminación, es decir, de forma derivada de otros derechos, pero no explícita.

Así entonces, ni la Constitución Política (Art. 2, inc. 2) ni el Código Penal (Art. 323) ni las leyes laborales (D. Leg. 728) mencionan textualmente la discriminación “por asociación”. Las normas peruanas se centran tradicionalmente en rasgos o condiciones inherentes a la propia víctima (raza, sexo, religión, etc.).

A nivel de sentencias judiciales no se tienen precedentes sobre la adopción de este tipo de discriminación, y a nivel de sentencias del Tribunal Constitucional (Exp. No. 05652-2007-PA/TC¹²) se ha reconocido clases de discriminación como la directa, indirecta e inversa, dentro de las cuales se puede presentar también la discriminación por asociación, sea directa o indirecta¹³.

- Discriminación por asociación directa: Ocurre cuando una persona (trabajador) sufre un trato menos favorable debido a su relación o vínculo con otra persona que posee una característica protegida (discapacidad, raza, edad, etc.), aunque ella misma no posea dicha característica. Por ejemplo, una empresa despide a una trabajadora tras enterarse de que su

¹² Recuperado en: <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/10/STC-5652-2007-AA-discriminacion-embarazo-LP.pdf>

¹³ Recuperado en: <https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/menudiscriminacion/que-es-la-discriminacion-por-asociacion/>

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 14347/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 65° DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO, 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.

hijo tiene una discapacidad, argumentando que ella tendrá "demasiados problemas de horario".¹⁴

- Discriminación por asociación indirecta: Ocurre cuando una norma, criterio o práctica aparentemente neutra (que se aplica a todos por igual) genera una desventaja desproporcionada para las personas vinculadas a un grupo protegido. Por ejemplo, una compañía de seguros niega una póliza familiar o eleva la prima al conocer que uno de los miembros de la familia tiene una enfermedad crónica.

Así entonces, la discriminación por asociación (o asociativa) se considera más comúnmente una forma de discriminación directa, pero puede ser indirecta en contextos específicos donde una práctica o norma neutra, al aplicarse, perjudica indirectamente a personas asociadas a un grupo protegido.

No obstante, esta sentencia del Tribunal Constitucional no ha fijado la aplicación concreta de la discriminación por asociación en el país. Por ello, autores como la Dra. Ana Crisanto Castañeda, han señalado que si bien *“El Tribunal Constitucional peruano ha seguido la línea de protección progresiva que merecen los atentados contra la igualdad basados en factores odiosos como el sexo, nacionalidad, idioma, religión, entre otros. Así, del texto constitucional se ha podido derivar “clases de discriminación” (directa, indirecta e inversa-o acción positiva) en las que faltaría incluir la discriminación por asociación”*.¹⁵

En ese mismo sentido, plantea que una futura legislación laboral incluya, expresamente, la discriminación por asociación *“especialmente para dar mayor certeza sobre su prohibición ya que se trata de un supuesto menos evidente y más sutil de atentado a la igualdad”*.¹⁶

a) Necesidad legislativa

Conforme al principio de necesidad legislativa la creación de una norma solo está justificada si existe un objetivo claro y legítimo que no puede alcanzarse a través de otros medios menos restrictivos o ya existentes, esto quiere decir que, no se

¹⁴ Recuperado en:

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/article/download/19948/19969/79334>

¹⁵ CRISANTO CASTAÑEDA, Ana. “La discriminación por asociación: un nuevo supuesto de discriminación en el ámbito laboral”. Pág. 189. Recuperado en: <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Congreso-V-Full-91-97.pdf>

¹⁶ Ibidem.

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 14347/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 65° DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO, 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.

debe legislar "por legislar" o por reacción política momentánea. Debe existir un problema social o jurídico real que requiera una solución normativa.¹⁷

En este sentido la norma analizada debe estar orientada a proteger un bien jurídico superior o el bienestar común.

Estando a ello, la comisión de lo analizado en los acápites precedentes concluye que la propuesta legislativa resulta necesaria al incorporar, expresamente en la norma laboral, la proscripción de la discriminación por asociación, específicamente, en la variante referida al despido de trabajadores o trabajadoras que asumen la responsabilidad de cuidado de hijos o hijas, mayores o menores de edad que tienen discapacidad severa o 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.

Asimismo, como bien mencionó la Dra. Crisanto Castañeda, esta modalidad de discriminación laboral resulta en un supuesto menos evidente en su ejecución y más sutil de transgredir el derecho a la igualdad, ello porque, la causa discriminatoria no radica en la víctima directa, sino en su entorno.

Como algunos ejemplos de esta discriminación por asociación en lo laboral tenemos:

- Negar un ascenso o despedir a un trabajador porque su pareja pertenece a una etnia o colectivo minoritario.
- Trato negativo o acoso a un empleado que solicita permisos para cuidar a un familiar con discapacidad.
- Un empleador excluye a un trabajador de actividades de equipo y hace comentarios ofensivos tras verlo como voluntario los fines de semana transportando a personas con discapacidad intelectual.
- Un trabajador es despedido o no se le renueva el contrato después de que la empresa descubre que su grupo de amigos cercanos pertenece a la comunidad LGBTQ+, aun cuando el trabajador sea heterosexual.

¹⁷ Recuperado en: <https://quizlet.com/es/645618615/las-fuentes-del-derecho-administrativo-concepto-y-clases-la-ley-el-reglamento-concepto-naturaleza-y-clases-otras-fuentes-del-derecho-administrativo-flash-cards/>

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 14347/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 65° DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO, 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.

- Aunque el trabajador esté sano, si es discriminado porque un familiar directo (como un hijo) tiene VIH, se considera un acto denigrante y discriminatorio por asociación.

Estando a ello, y como vimos, si bien nuestra Constitución Política prohíbe toda discriminación “de cualquier índole”, la aplicación de ello en el ámbito laboral se está centrando cuando la discriminación se realiza directamente contra el trabajador, pero no su entorno.

Por ello, se aprecia que hay una necesidad social de ampliar la protección contra el despido nulo en estos casos, específicamente, para los siguientes casos:

- Trabajador o trabajadora cuando sea 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.
- 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

Esta priorización resulta concordante con el artículo 4° de la Constitución Política que señala la obligación de la comunidad y del Estado de proteger ESPECIALMENTE a la madre en situación de abandono, y como ha señalado el Tribunal Constitucional (Exp. 01423-2013-PA/TC, f. j. 24) al interpretar este artículo ***“La protección a la madre no solo se limita a su condición biológica durante o después del embarazo, sino también se extiende al ámbito del desarrollo en relaciones educativas, laborales, entre otras”.***

Como señala el profesor César LANDA ARROYO *“el artículo 4 de la Constitución Política debe ser entendido como un mandato por el cual el Estado se encuentra obligado a desplegar toda su fuerza con el propósito de hacer que la mujer desarrolle plenamente sus potencialidades como persona, en igualdad de condiciones que el hombre y con absoluto respeto a sus derechos fundamentales”*.¹⁸

¹⁸ LANDA ARROYO, César. “EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL PERÚ Y SU PROCESO DE CONSTITUCIONALIZACIÓN: ANÁLISIS ESPECIAL DEL CASO DE LA MUJER Y LA MADRE TRABAJADORA”. Recuperado en: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10870/11375>

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 14347/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 65° DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO, 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.

Asimismo, la priorización que propone el proyecto bajo análisis resulta concordante con el artículo 23° de la Constitución Política que señala al trabajo, en sus diversas modalidades, como de atención prioritaria del Estado, el cual *“protege especialmente a la madre (...) que trabaja”*.

Este nivel de protección especial, como señala LANDA ARROYO se debe a que *“per se, la mujer constituye un grupo vulnerable dentro de nuestra sociedad. A saber, de Yáñez Málaga, dicha vulnerabilidad se hace más fuerte en el ámbito laboral, pues la mujer “al ser responsable no sólo de su propia vida sino de la de su prole, invierte más energía en las tareas reproductivas que el varón, lo que la puede hacer menos productiva en el trabajo, menos calificada y por lo tanto menos deseable como mano de obra”. Como ya podrá haberse intuido, la legislación constitucional de “protección especial” no se da únicamente a la mujer por el hecho de serlo, sino que se ha diseñado para protegerla en su condición de madre, esto es, desde el embarazo”*.¹⁹

Por lo señalado, la comisión concluye que priorizar, dentro de la modalidad de protección contra la discriminación por asociación, a los sectores más vulnerables como son trabajadores con cargas familiares, especialmente, si son trabajadoras que llevan todo el proceso de responsabilidad con hijos con discapacidad permanente, cumple con la necesidad social requerida.

b) Viabilidad de la propuesta

Sobre la viabilidad jurídica de la propuesta, en primer lugar, debe señalarse que este elemento implica la armonía de la propuesta con el ordenamiento legal existente. Para que un proyecto sea viable jurídicamente, debe cumplir con ser constitucional y tener coherencia normativa, esto es, no entrar en contradicción con las leyes vigentes y tratados internacionales y, por último, contar con una técnica legislativa por la cual su fórmula legal sea clara y adecuada.

De la revisión de la legislación nacional, la comisión aprecia que hay una progresividad en incluir en la legislación laboral las nuevas modalidades de protección al trabajador contra el despido motivado por la discriminación en todas sus variantes.

Así, por ejemplo, tenemos la Ley 32431, “Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del Empleo; el Decreto Legislativo 276, Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público; y la Ley 30057,

¹⁹ Ibidem.

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 14347/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 65° DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO, 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.

Ley del Servicio Civil, para proteger los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores con diagnóstico de cáncer”.

Esta ley implementa en el país la proscripción laboral de la **discriminación por enfermedad**, por el cual se considera a la enfermedad como motivo prohibido de discriminación.

Mediante esta norma laboral se estableció la nulidad de toda decisión del empleador que ponga fin a la relación laboral con el trabajador cuando el motivo de dicha decisión se base en el diagnóstico, tratamiento o efectos derivados de la enfermedad de cáncer. En esa línea doctrinal el cáncer se considera una discapacidad, lo que conlleva a prohibir toda discriminación con la persona que lo padece, esto es, prohibir todo trato desfavorable, acoso o discriminación indirecta debido a la enfermedad.

En esa línea de progresividad de los derechos laborales, nuestra comisión aprobó por unanimidad el 3 de marzo de 2026, el dictamen recaído en los proyectos de ley 13406/2025-CR, 13708/2025-CR y 14065/2025-CR que amplía los alcances de la Ley 32431, a fin de incluir a los trabajadores del Decreto Legislativo 1057, Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) que padezcan cáncer y los tratamientos y procesos médicos que ello conlleva, a no ser despedidos o cesados cuando la causa del despido se base en su condición médica.

Además de estas normas, sobre la viabilidad legislativa cabe remitirnos también a la compatibilidad de la propuesta de ley con los artículos 4° y 23° de nuestra Constitución Política como hemos visto, siendo concordantes con ella.

La viabilidad legislativa también es procedente porque la inclusión de la modalidad de prohibición de la modalidad de discriminación por asociación sigue una línea ya trazada vinculada a la progresividad de los derechos laborales, principio que obliga al Estado y a los empleadores a **mejorar continuamente las condiciones de trabajo, salarios y beneficios de los trabajadores**, prohibiendo retroceder o disminuir los niveles de protección ya alcanzados (no regresividad).

Esta progresividad está considerada también nuestra Constitución Política al integrar los artículos 22° (derecho al trabajo) y artículo 10° (seguridad social) en los que se menciona el carácter “progresivo” de su cobertura y “elevación de la calidad de vida” del beneficiario, coligiéndose que la seguridad social o de pensiones tiene al trabajo como elemento generador.

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 14347/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 65° DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO, 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.

Estando a ello, la comisión considera que la propuesta no colisiona ni vulnera norma constitucional, sino por el contrario, resulta concordante con el proceso de progresividad de los derechos laborales que nuestro país está aplicando en los últimos años de forma paulatina.

Sobre la Técnica Legislativa, en aplicación de lo señalado en el acápite 5.1.2 del presente dictamen, se considera pertinente que la modificación propuesta sea realizada sobre el artículo 65° del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo al ser la norma vigente principal de la que se deriva no solo el reglamento respectivo, sino también el Texto único Ordenado TUO, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

c) Oportunidad legislativa

El principio de oportunidad legislativa se refiere al momento preciso y conveniente para la creación, modificación o derogación de una norma legal e implica un juicio de valor sobre la pertinencia y el contexto social o político para dar una norma que pretenda dar solución legal a una problemática en un momento dado.

Ello implica también evaluar si la norma responde a una necesidad actual y real de la sociedad, evitando normas inútiles o prematuras y determinar si el contexto es adecuado para que la ley sea efectiva y socialmente aceptada.

Conforme a ello, la comisión concluye que la norma propuesta resulta oportuna por el contexto y momento en el cual se presenta, esto es, sigue el curso de un proceso paulatino pero consistente de progresividad de los derechos laborales al incluir la prohibición de conductas discriminatorias contra el trabajador o trabajadora, especialmente, si se encuentra en situación de vulnerabilidad al llevar toda la responsabilidad en el cuidado de hijos con discapacidad permanente o en condiciones bajo las que dependa totalmente de la madre trabajadora.

Como ya hemos visto, diversos países y normativas internacionales ya reconocen la discriminación por asociación, y Perú necesita actualizar sus leyes para asegurar la igualdad real y empezar el camino legislativo para incluir esta modalidad, empezando por los sectores más vulnerables.

Por ello, consideramos que el momento y oportunidad se cumplen en el presente proyecto legislativo para fortalecer el marco de derechos humanos y la igualdad,

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 14347/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 65° DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO, 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.

en un contexto donde el racismo y la discriminación aún persisten en diversos sectores.

Aunque nuestra Constitución Política prohíbe la discriminación, la tipificación explícita de esta modalidad (en la que una persona es discriminada por su relación con alguien de un grupo vulnerable) permitiría cerrar brechas de protección existentes.

6. RECOMENDACIONES

Por las consideraciones expuestas, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social recomienda, de conformidad con lo establecido en el literal b) del artículo 70 del Reglamento del Congreso de la República, la APROBACION del proyecto de ley 14347/2025-CR con el siguiente texto sustitutorio:

LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 65° DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO, 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 único. Modifica el artículo 65° del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo

Se incorpora el literal g) al artículo 65° del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, con el siguiente texto:

“Artículo 65.- Es nulo el despido que tenga por motivo:

[...]

- g) 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



Firmado digitalmente por:
CASTILLO RIVAS Eduardo
Enrique FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11/05/2026 09:56:28-0500

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 14347/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, LA LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 65° DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO, 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.



Firmado digitalmente por:
ZETA CHUNGA Cruz Maria
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07/05/2026 17:29:28-0500

discapacidad severa o con incapacidad permanente total para el trabajo."

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. Adecuación de Reglamento y TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo.

El Poder Ejecutivo adecua el Decreto Supremo N° 001-96-TR, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo; y el Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad, a lo dispuesto en la presente ley, en un plazo no mayor de 60 días calendario, contados desde su publicación en el diario oficial El Peruano.

Sala de Comisión.

Lima 28 de abril de 2026.



Firmado digitalmente por:
PAREDES GONZALES Alex
Antonio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/04/2026 13:00:09-0500
Antonio PAREDES GONZALES
Presidente



Firmado digitalmente por:
TELLO MONTES Nivardo
Edgar FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/05/2026 12:06:33-0500

Edgar TELLO MONTES
Secretario



Firmado digitalmente por:
ALVA ROJAS Carlos Enrique
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/05/2026 09:52:23-0500



Firmado digitalmente por:
QUIROZ BARBOZA Segundo
Teodomiro FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 30/04/2026 15:39:12-0500



Firmado digitalmente por:
COAYLA JUAREZ Jorge
Samuel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/05/2026 17:31:35-0500



Firmado digitalmente por:
BURGOS OLIVEROS Juan
Bartolome FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/05/2026 15:57:05-0500



Firmado digitalmente por:
AGÜERO GUTIERREZ Maria
Antonietta FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06/05/2026 10:32:34-0500



Firmado digitalmente por:
QUITO SARMIENTO Bernardo
Jaime FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07/05/2026 10:24:36-0500



Firmado digitalmente por:
JULON IRIGOIN Eba Edhit
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/05/2026 12:09:13-0500



Firmado digitalmente por:
MARTICORENA MENDOZA Jorge
Alfonso FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06/05/2026 13:11:53-0500



Firmado digitalmente por:
TACURI VALDIVIA German
Adolfo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07/05/2026 15:01:04-0500