



CARLOS ALBERTO DOMÍNGUEZ HERRERA

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

### LEY QUE PROTEGE AL CÓNYUGE O CONVIVIENTE DE LA MUJER EMBARAZADA NO TRABAJADORA CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO

El Grupo Parlamentario Fuerza Popular, a iniciativa del Congresista de la República, Carlos Alberto Domínguez Herrera ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, en concordancia con lo establecido por los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta la siguiente propuesta legislativa:

El Congreso de La República;  
Ha dado la ley siguiente:

#### FÓRMULA LEGAL

#### LEY QUE PROTEGE AL CÓNYUGE O CONVIVIENTE DE LA MUJER EMBARAZADA NO TRABAJADORA CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO

##### Artículo 1°.- Objeto de la Ley

La presente Ley, tiene por objeto modificar el inciso e) del artículo 29, del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, para la protección del cónyuge o conviviente de la mujer embarazada no trabajadora contra el despido arbitrario.

##### Artículo 2°.- De la modificatoria del Decreto Legislativo

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. 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.*

*Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa, también resulta aplicable en los casos que el trabajador despedido sea el cónyuge o conviviente de la mujer embarazada no trabajadora.*



341191.ATD

### Artículo 3°.- Coordinación por parte del Poder Ejecutivo

El Poder Ejecutivo coordinará, a través de los sectores involucrados correspondientes, la priorización las actividades, acciones y pautas para el cumplimiento de lo dispuesto por la presente ley.



### DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

#### UNICA. – Vigencia y aplicación de la Ley

La presente ley rige a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano.

*[Handwritten signature]*  
M.F.H.

*[Handwritten signature]*  
CARLOS DOMÍNGUEZ HERRERA  
Congresista de la República

*[Handwritten signature]*  
Carlos Tubino Arias Schreiber  
Portavoz (T)  
Grupo Parlamentario Fuerza Popular

*[Handwritten signature]*  
Lizana Santos

*[Handwritten signature]*  
Esther Calderada

*[Handwritten signature]*  
Palomino

*[Handwritten signature]*  
Tidler

**CONGRESO DE LA REPÚBLICA**

Lima, .....14.....de.....NOYO.....del 2019.....

Según la consulta realizada, de conformidad con el  
Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la  
República: pase la Proposición N°430.F. para su  
estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de  
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL ;  
MUJER Y FAMILIA ;



-----  
**GIANMARCO PAZ MENDOZA**  
Oficial Mayor  
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

### I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA. –

El embarazo y lactancia gozan de la mayor protección normativa dentro del país; es así que la mujer embarazada trabajadora goza de los siguientes derechos:

- a) Seguro de Salud para la cobertura de controles durante todo el periodo de embarazo y luego del mismo -hasta 42 días después en el caso del SIS-. (Ley 29344)<sup>1</sup>
- b) Vacaciones inmediatas, si al finalizar el postparto la madre tuviere derecho al descanso vacacional, podrá iniciar las mismas al día siguiente de terminado su descanso postparto. (Ley 26644)<sup>2</sup>
- c) Permiso de lactancia materna, que les da 1 hora diaria de permiso de lactancia, luego del descanso post natal, durante un año. (Ley 27240)<sup>3</sup>
- d) Descanso pre y posnatal: La trabajadora gestante tiene derecho a gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso posnatal, que puede tomar en periodos que ella crea convenientes, es decir, en partes o acumularlas para el postparto. Si el parto fuera múltiple se podrá ampliar el descanso postnatal hasta por 30 días naturales más. (Ley 30367)<sup>4</sup>
- e) Tienen el derecho de solicitarle a sus empleadores el no realizar labores que pongan en peligro su salud o el normal desarrollo del feto durante el período de gestación. (Ley 28048)<sup>5</sup>
- f) Subsidio por maternidad.- Aquella madres, aseguradas en ESSALUD, tienen derecho a un monto dinerario para poder cubrir los gastos que conlleven los cuidados del recién nacido. (D.S. N° 002-2016-TR)<sup>6</sup>
- g) No puede ser despedida por motivo del embarazo, nacimiento o la lactancia, ni puede ser despedida en cualquier momento de la gestación, post parto o durante el periodo de lactancia, es decir hablamos de una protección laboral de 24 meses. (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728)<sup>7</sup>

Como vemos, existe diferente normatividad que ratifica lo mencionado líneas arriba: el embarazo y la lactancia tienen una seguridad jurídica bastante extensa

<sup>1</sup> Ley del Aseguramiento Universal den Salud

<sup>2</sup> Ley Que Precisa el Goce del Derecho de Descanso Pre y Post Natal de la Trabajadora Gestante

<sup>3</sup> Ley Que Otorga Permiso por Lactancia Materna

<sup>4</sup> Ley Que Protege a la Madre Trabajadora Contra el Despido Arbitrario y Prolonga su Periodo de Descanso

<sup>5</sup> Ley de Protección a Favor de la Mujer Gestante que Realiza Labores que Pongan en Riesgo su Salud y/o el Desarrollo Normal del Embrión y el Feto

<sup>6</sup> Decreto Supremo que adecua las normas reglamentarias que regulan el descanso por maternidad y el pago del subsidio por maternidad a las disposiciones de la Ley N° 30367, Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso

<sup>7</sup> Ley de Productividad y Competitividad Laboral



y resulta prioritario para el Estado, pero como también se ha escrito, todos estos beneficios solo alcanzan a la mujer embarazada trabajadora y esto es entendible por la naturaleza social, legal y laboral de su condición, sin embargo una de estas protecciones escapa a la naturaleza “mujer – trabajadora” y se puede extender también a la relación “mujer – compañero trabajador”; nos referimos a la protección contra el despido nulo, aquí debería ser de interés del estado el proteger contra el despido nulo también al esposo o conviviente de la mujer embarazada no trabajadora, entendiéndose que la misma, el bienestar y la protección de otros beneficios, dependen directamente del empleo de su compañero<sup>8</sup> y el perder el mismo, conllevaría dejar sin protección a la mujer embarazada, al feto y a posteriori al recién nacido.

¿Por qué es que esto debe ser de “interés” para el estado proteger también al compañero trabajador de la mujer embarazada no trabajadora?

Porque en el Perú tenemos 43% de mujeres que son mamás y no trabajan<sup>9</sup>, un porcentaje bastante alto en toda la región latinoamericana, solo superado por Panamá y Honduras<sup>10</sup>. Teniendo en cuenta que en el Perú existen 15 millones 887 mil mujeres, encontramos entonces que las mujeres que son madres y no trabajan ascienden a 6 millones 831 mil 410.

Además contamos que 1'910'304 de las mujeres del país que laboran, realizan un empleo familiar **no remunerado**<sup>11</sup>, es decir no gozan de ninguno de los beneficios mencionados.

No contamos con data que nos señale el número de mujeres embarazadas actualmente que no trabajan ya que el embarazo no es un estado permanente sino perdurable y es por ello que estos datos estadísticos son los mejores que pueden darnos luz de lo que debemos proteger.

Todo esto denota que las mujeres embarazadas no trabajadoras y sus hijos dependen económica y totalmente de los empleos de sus esposos para poder llevar ingresos que puedan costear los gastos que conllevan el embarazo y el nacimiento, por lo que no darle la misma protección a situaciones, en la práctica, menos favorables que aquellas que sí cuentan con una protección efectiva<sup>12</sup>, resulta una problemática social importante.

<sup>8</sup> Entiéndase por compañero al esposo o conviviente de la mujer embarazada no trabajadora.

<sup>9</sup> Kantar Worldpanel, “Lifestyle Latam Study”, 2017

<sup>10</sup> *Ibidem*

<sup>11</sup> Instituto Nacional de Estadística e Informática, informe con motivo del Día Internacional de la Mujer.

<sup>12</sup> Tengamos en cuenta que las mujeres embarazadas trabajadoras podrían tener también un esposo o conviviente trabajador, mientras que en los casos planteados siempre solo es uno de los dos, aquel que mantiene el hogar.



## II. PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Equiparar al esposo o conviviente de la mujer embarazada no trabajadora dentro de la protección contra el despido durante el embarazo, nacimiento o periodo de lactancia; siempre y cuando cumpla con las mismas condiciones que la mujer embarazada trabajadora, es decir, informar al empleador mediante documento del embarazo de su esposa o conviviente, previamente al despido y prueben que son la única fuente económica estable de la familia.

Esto ayudará a brindar la protección adecuada a la embarazada, feto y recién nacido, para que puedan seguir generándose ingresos que puedan costear los gastos del embarazo, nacimiento y crianza durante el periodo de lactancia.

Legislación comparada al respecto, de manera educativa, señalaremos el caso de diferentes países que ya han implementado esta medida legislativa:

- 
- a) Colombia.- La Corte Constitucional de Colombia, mediante un fallo por una demanda que exigía la protección equitativa contra el despido arbitrario del compañero de la mujer embarazada no trabajadora, es así que en la Sentencia C-005/17 se menciona: *“no es justo que el Estado colombiano sólo proteja a la mujer trabajadora embarazada o lactante y no lo haga de la misma manera con quienes están en esta situación que dependen económicamente de sus parejas”*. Se puede leer en el documento.<sup>13</sup>
  - b) Guatemala.- En el país centroamericano se presentó también un proyecto de ley con un tenor similar, en el que se protege al esposo trabajador de la mujer embarazada sea esta trabajadora o no.<sup>14</sup>
  - c) Alemania.- En el país germano también existe la protección a los padres trabajadores cuyas esposas estén embarazadas, sin importar si ellas mismas trabajan y este beneficio se extiende durante todo el periodo post natal o de licencia por paternidad.<sup>15</sup>
  - d) Francia.- En el país europeo existe una protección al trabajador cuya esposa esté embarazada, tenga esta un empleo o no, en base a la ley N° 2014-873, del 4 de agosto de 2014, sobre la igualdad real entre mujeres y hombres, que les da el mismo beneficio a los varones sin

<sup>13</sup> Decisión de la Corte Suprema de Colombia, Revisada el 03 de abril de 2019 en: [https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/concepto\\_procurador//894\\_D-11474.pdf](https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/concepto_procurador//894_D-11474.pdf)

<sup>14</sup> Revisado el 03 de abril en: <https://www.prensalibre.com/guatemala/politica/despedir-al-papa-en-embarazo-de-su-pareja-seria-prohibido/>

<sup>15</sup> Kündigungsschutz für werdende Väter?, Revisado el 03 de abril de 2019 en: <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/berufundfamilie/Mutterschutz/Kuendigungsschutz1.html>

necesidad de que este le comunique a su empleador, es más la carga de averiguarlo recae en el patrón.<sup>16</sup>

Similares situaciones podemos encontrar en países como Italia y Noruega.

### III. ACTORES INVOLUCRADOS

ACTOR	DEFINICIÓN
<b>ESPOSOS O CONVIVIENTES DE MUJERES EMBARAZADAS NO TRABAJADORAS</b>	- Son los principales involucrados y aquellos que se verán protegidos ante los despidos arbitrarios por motivos del embarazo, nacimiento o lactancia.
<b>MUJERES EMBARAZADAS NO TRABAJADORAS</b>	- Aquellas que verán cubiertas sus necesidades de ingresos estables al contar con la protección efectiva de sus compañeros.
<b>ESTADO PERUANO</b>	- Estado de derecho que aplicará una igualdad verdadera entre hombres y mujeres y protegerá la vida de la embarazada, del feto y del recién nacido.

### IV. MARCO JURÍDICO

1. Constitución Política del Perú, artículo 2.
2. Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

### V. EFECTOS DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL.

Con la entrada en vigencia de la presente, se modificará el artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

### VI. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no generará gasto al erario nacional, muy por el contrario, ordena nuestro ordenamiento laboral, haciéndolo más idóneo, necesario y ponderado respecto a la estabilidad laboral de aquellas personas

<sup>16</sup> La Protection Du Jeune Père : Attention À La Nullité Du Licenciement Par Xavier Berjot, revisado el 03 de abril del 2019 en: <https://www.focusrh.com/tribunes/la-protection-du-jeune-pere-attention-la-nullite-du-licenciement-par-xavier-berjot-27919.html>

que son la única fuente de ingreso para su familia cuando su esposa o conviviente se encuentra en estado gestacional o tiene un niño recién nacido.

## VII. LA INICIATIVA LEGISLATIVA Y EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa se encuentra dentro del Segundo Objetivo del Acuerdo Nacional, que dice: “Equidad y Justicia Social”, específicamente en la Política de Estado 14, denominado “Acceso al empleo pleno, digno y productivo”, que señala:

### “14. Acceso al empleo pleno, digno y productivo

Nos comprometemos a promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Nos comprometemos además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible. Con este objetivo el Estado(...)

(b) contará con normas que promuevan la formalización del empleo digno y productivo a través del diálogo social directo; (c) garantizará el libre ejercicio de la sindicalización a través de una Ley General del Trabajo que unifique el derecho individual y el colectivo en concordancia con los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y otros compromisos internacionales que cautelen los derechos laborales; (p) fomentará la concertación y el diálogo social entre los empresarios, los trabajadores y el Estado a través del Consejo Nacional de Trabajo, para promover el empleo, la competitividad de las empresas y asegurar los derechos de los trabajadores; y (q) desarrollará indicadores y sistemas de monitoreo que permitan establecer el impacto de las medidas económicas en el empleo.

