



LEY QUE AMPLÍA EL GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE – NATAL Y POST NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE CON UNA EXTENSIÓN ADICIONAL EN CASOS DE INFECCIÓN POR COVID-19.

PROYECTO DE LEY

Los Congresistas de la República que suscriben del Grupo Parlamentario “PODEMOS PERÚ”, a iniciativa de la Congresista **MARIA TERESA CABRERA VEGA**, en uso de sus facultades de iniciativa legislativa que les confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, y, en observancia de los requisitos exigidos por los artículos 75° y 76° del Texto Único Ordenado del Reglamento del Congreso, presentan el siguiente:

I. FORMULA LEGAL

LEY QUE AMPLÍA EL GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE – NATAL Y POST NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE CON UNA EXTENSIÓN ADICIONAL EN CASOS DE INFECCIÓN POR COVID-19.

Artículo 1° - Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto modificar el artículo 1° de la Ley N°26644 Precisan el goce de descanso pre – natal de la trabajadora gestante.

Artículo 2°.- Modificación del artículo 1° de la Ley N°26644.

Modifícase el artículo 1° de la Ley N°26644 Precisan el goce de descanso pre – natal y post – natal, de la trabajadora gestante, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 1. - Precísase que es derecho de la trabajadora gestante gozar de 60 días de descanso prenatal y 60 días de descanso postnatal. El goce de descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el post natal, a decisión de la trabajadora gestante. Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable de parto. Los días de descanso prenatal y postnatal se consideran como días efectivamente laborados para efectos del cómputo de las utilidades”.

“El descanso postnatal se extiende por treinta (30) días naturales adicionales en los casos de nacimiento múltiple y nacimiento de niños con discapacidad. Asimismo se extiende por sesenta (60) días en el caso de nacimiento con virus que causa la COVID - 19. En el caso de la discapacidad y la infección del virus que causa la COVID – 19, es acreditada con la presentación del correspondiente certificado otorgado por el profesional de salud debidamente autorizado.”

Artículo 3°.- Inclusión del artículo 7° en la Ley N°26644.

Inclúyase el artículo 7° en la Ley N°26644 Precisan el goce de descanso pre – natal y post – natal, de la trabajadora gestante, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 7.- A la culminación del periodo por descanso prenatal y postnatal, la madre trabajadora retornará a sus actividades laborales en la que priorizará el trabajo remoto

hasta que el menor cumpla el un (01) año de edad, mientras dure la emergencia nacional de carácter sanitario, cuando la naturaleza de las labores sea compatible con el trabajo remoto. Cuando no resulte compatible el empleador asignará a las madres lactantes labores compatibles con las funciones que originalmente realizaban, o en su defecto otorgará preferentemente licencia con goce de haber sujeta a compensación en concordancia con lo establecido en el artículo 1° de la Ley N°31051”.

Artículo 4°.- Reglamentación

El Poder Ejecutivo reglamentará la presente Ley en un plazo de 30 (treinta) días desde su entrada en vigencia.

Lima, 15 de febrero de 2021.



Firmado digitalmente por:
CASTILLO OLIVA Luis
Felipe FAU 20161740128 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23/02/2021 09:06:34-0500



Firmado digitalmente por:
CABRERA VEGA Maria Teresa
FAU 20161740128 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17/02/2021 12:14:53-0500



Firmado digitalmente por:
ESPINOZA VELARDE Yeremi
Aron FAU 20161740128 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20/02/2021 09:14:44-0500

Dra. María Teresa Cabrera Vega
Congresista de la República
CONGRESO DE LA REPUBLICA



Firmado digitalmente por:
LUNA MORALES Jose Luis
FAU 20161740128 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20/02/2021 14:02:16-0500



Firmado digitalmente por:
FLORES VILLEGAS Johan FAU
20161740128 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20/02/2021 14:22:30-0500



Firmado digitalmente por:
ESPINOZA VELARDE Yeremi
Aron FAU 20161740128 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20/02/2021 09:13:56-0500



Firmado digitalmente por:
GUPIOC RIOS Robinson
Dociteo FAU 20161740128 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22/02/2021 10:49:18-0500

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima,03...de.....MARZO.....del 20 21....

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° 7197 para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

.....

.....

.....



.....
YON JAVIER PÉREZ PAREDES
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO.-

La Constitución Política del Perú, en el acápite “El Estado y el Trabajo” en su artículo 23° establece que; *“(…) El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. (…). Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. (…).”*

Mediante la Resolución Legislativa N° 30312 se aprueba el Convenio N° 183 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Protección de la Maternidad, 2000; la misma que es de aplicación en el Estado Peruano, a todas las mujeres empleadas, incluida las que desempeñan formas atípica de trabajo dependiente. En atención a lo señalado en el Convenio el Estado entre otros; artículo 3° *“(…) deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo (…).”*

El artículo 4° del Convenio N°183, señala en atención a la Licencia por maternidad que;

- “(…) 1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.*
- 2. Todo Miembro deberá indicar en una declaración anexa a su ratificación del presente Convenio la duración de la licencia antes mencionada.*
- 3. Todo Miembro podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que extiende la duración de la licencia de maternidad.*
- 4. Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.*
- 5. El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la*



*duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto.
(...)"*

Asimismo el artículo 5° del indicado Convenio, establece que; *" (...) Sobre la base de la presentación de un certificado médico, se deberá otorgar una licencia, antes o después del período de licencia de maternidad, en caso de enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. La naturaleza y la duración máxima de dicha licencia podrán ser estipuladas según lo determinen la legislación y la práctica nacionales (...)"*.

La Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo establece en el artículo 66° con el título "Enfoque de género y protección de las trabajadoras" que; *" (...) El empleador adopta el enfoque de género para la determinación de la evaluación inicial y el proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos anual. Asimismo, implementa las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en período de embarazo o lactancia a labores peligrosas, de conformidad a la ley de la materia. (...) "* En este sentido señala que; *" (...) Las trabajadoras en estado de gestación tienen derecho a ser transferidas a otro puesto que no implique riesgo para su salud integral, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría (...)"*.

La Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna; implementa el lactario en las empresas, y la Ley N° 30792 Ley de Utilidades Justas para las madres, considera a los días de descanso por maternidad como efectivamente laborados para efectos del cálculo de la participación legal en las utilidades. La Ley N° 26790 Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, reconoce a la madre trabajadora, un subsidio por maternidad y por lactancia.

Mediante la Ley 27240 Ley que otorga permiso por lactancia materna; concede un permiso por lactancia materna de una hora diaria hasta que el hijo cumpla el primer año de edad.

El ordenamiento normativo peruano relacionado a la protección a la madre trabajadora y gestante es trascendente no obstante se considera que en materia de permisos pre y post natal aún la normativa es limitada.

De esta manera, mediante la Ley N° 26644, "*Ley que precisa el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante*"; regula la licencia por maternidad de la madre trabajadora que con las modificatorias posteriores se amplió **esta licencia a 98 días (pre y post natal)**. Mediante el Decreto Supremo N° 005-2011-TR, se Reglamenta la Ley N° 26644, para la mejor aplicación de la indicada norma. Sin embargo estos plazos resultan siendo en la práctica insuficientes.

LA ACTUAL COYUNTURA.-

Mediante la Ley N°31051, Ley que amplía las medidas de protección laboral para las mujeres gestantes y madres lactantes en casos de emergencia nacional sanitaria; se modificó la Ley N°28048, "*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*"; y se dispuso entre otros aspectos que; *" (...) Durante la vigencia del estado de emergencia nacional de carácter sanitario declarada por el Estado, el empleador identifica a las trabajadoras mujeres gestantes y madres lactantes cuya integridad o la de su menor hijo/a son puestas en riesgo por las circunstancias que propiciaron el estado de excepción decretado, a efectos de aplicar de forma obligatoria el trabajo remoto para el cumplimiento de sus actividades laborales (...)"*



Asimismo se indicó que; “(...) Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria, el empleador asigna a las mujeres gestantes y madres lactantes labores compatibles con las funciones que originalmente realizaban, o en su defecto otorga preferentemente licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior (...)”.

Como se observa esta regulación es considerada como preventiva, por cuanto se establecen medidas a efectos que la madre trabajadora no se encuentre en riesgo de infección como consecuencia del Covid – 19 cuando realice sus labores.

Así pues, no obstante la importancia de esta normativa en la actual coyuntura de Pandemia como consecuencia del COVID – 19, no se han considerado directrices y/o lineamientos que permitan establecer otros mecanismos adicionales en protección de la madre gestante trabajadora; como lo es la ampliación del plazo para la licencia pre y post natal, pues son altas las cifras que indican que una mujer embarazada se contagia así como el feto por nacer.

Según informe de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), de fecha 15 de enero del 2021, el Perú ocupa el tercer lugar en América con mayor cantidad de personal de salud fallecido por COVID- 19 y también el tercer lugar por la cantidad de embarazadas fallecidas, con un total de 76 víctimas. Asimismo se indica que en cuanto al contagio de mujeres embarazadas, el Perú se encuentra en el segundo lugar con un total de 40 648 infectadas hasta el 15 de enero del año 2021¹. El informe arrojó que nuestro país tiene al 49% de gestantes infectadas de la región.

Por otra parte, según cifras del Ministerio de Salud (Minsa) y del Colegio de Obstetras del Perú, las regiones de Lima, Piura, La Libertad y Cajamarca concentran la mitad de las gestantes contagiadas.

En el artículo periodístico; “Perú es el país de Latinoamérica con más gestantes infectadas por COVID-19”²; la decana del Colegio de Obstetras del Perú, señaló que uno de los principales problemas es que aún no se ha dado prioridad al primer nivel de atención, a pesar que en reiteradas ocasiones el Gobierno ha hecho énfasis en su fortalecimiento. “La atención materna está invisibilizada, al igual que los profesionales que atienden. No se está priorizando este servicio tan básico e importante”.

Estas cifras resultan ser preliminares y se podría considerar a solo los casos registrados, pero que sucede con las que no se han contabilizado por algún u otro motivo. Sin duda las cifras se encuentran en incremento, más aún, porque no se han adoptado adecuadas políticas de salud de contención durante la Pandemia.

El Ministerio de Salud ha informado en fecha reciente que se ha diagnosticado en pacientes infectados nuevas cepas del SARS-CoV-2, siendo más contagiosos y en muchos casos demuestran mayor gravedad en su estado clínico siendo mucho más lento el proceso de recuperación.

¹ En: Coronavirus: Perú ocupa tercer lugar en América en muertes de personal de salud y embarazadas. 10.02.21 <https://canaln.pe/actualidad/covid-19-peru-ocupa-tercer-lugar-america-muertes-personal-salud-y-embarazadas-n431192?hootPostID=c8e986256728aee76e5c5d20db9877f3>.

² En: “Perú es el país de Latinoamérica con más gestantes infectadas por COVID-19, <https://elcomercio.pe/lima/sucesos/peru-es-el-pais-de-latinoamerica-con-mas-gestantes-infectadas-por-covid-19-coronavirus-en-peru-ecdata-noticia/?ref=ecr>.



Por el lado de la atención neonatal, es propio mencionar el artículo publicado el año 2020, a cargo de la Revista Peruana de Investigación Materno Perinatal, titulado Recomendaciones para la atención de recién nacidos hijos de madres en el que se indica que; "(...) *En estos momentos existen pocos datos epidemiológicos de la enfermedad en neonatos y menos aún de seguimiento de estos casos. La Red de la Sociedad Iberoamericana de Neonatología reportó que de 86 mujeres embarazadas con COVID-19, 6% de los recién nacidos fueron prematuros, 7% dieron positivo al PCRrt, ninguno fallecido, 76% separó al binomio, en 95% de los casos la madre no pudo ser acompañada en el parto ni puerperio, solo 24% de las madres fueron autorizadas a amamantar*⁹. (...)”³. Estas cifras demuestran que aún la realidad es incierta durante la pandemia en la atención neonatal.

PROPUESTA.-

En este contexto, la Ley N° 26644, "*Ley que precisa el goce del derecho de descanso prenatal y post-natal de la trabajadora gestante*"; que regula la licencia por maternidad de la madre trabajadora la misma que establece un total de 98 días (pre y post natal); necesita ser reformada por cuanto la indicada normatividad debe recoger la necesidad actual de la madre gestante embarazada que ante la Pandemia por el Covid – 19, corre en riesgo la vida de ésta y la del bebé así como el proceso de recuperación en caso de infección, por lo que resulta indispensable se amplíe el descanso a 120 días, 60 días de pre natal y 60 días de post natal, con un plazo adicional de 60 días adicionales si el menor nace con la infección.

Asimismo se propone incluir un articulado a la Ley N°26644, en el que se señale que a la culminación del periodo por descanso prenatal y postnatal, la madre trabajadora retornará a sus actividades laborales en la que priorizará el trabajo remoto hasta que el menor cumpla un (01) año de edad mientras dure la emergencia nacional de carácter sanitario, cuando la naturaleza de las labores sea compatible con el trabajo remoto.

Cuando no resulte compatible el empleador asignará a las madres lactantes labores compatibles con las funciones que originalmente realizaban, o en su defecto otorgará preferentemente licencia con goce de haber sujeta a compensación en concordancia con lo establecido en el artículo 1° de la Ley N°31051, Ley que amplía las medidas de Protección Laboral para Mujeres Gestantes y Madres Lactantes en casos de Emergencia Nacional Sanitaria.

³ En: Revista Peruana de Investigación Materno Perinatal. Recomendaciones para la atención de recién nacidos hijos de madres.

Vinculación de la norma con las políticas del Acuerdo Nacional

La presente propuesta se encuentra acorde con la Décimo Tercera Política del Estado del Acuerdo Nacional que estatuye; Acceso Universal o los Servicios de Salud y a la Seguridad Social; “(...) *Nos comprometemos a asegurar las condiciones para un acceso universal a la salud en forma gratuita, continua, oportuna y de calidad, con prioridad en las zonas de concentración de pobreza y en las poblaciones más vulnerables. Nos comprometemos también a promover la participación ciudadana en la gestión y evaluación de los servicios públicos de salud. (...) f) ampliará y descentralizará los servicios de salud, especialmente en las áreas más pobres del país, priorizándolos hacia las madres, niños, adultos mayores y discapacitados (...)*”.

Asimismo se encuentra relacionada con la Décimo Sexta Política del Estado del Acuerdo Nacional que estatuye el Fortalecimiento de la Familia, Protección y Promoción de la Niñez, la Adolescencia y la Juventud; *Con este objetivo el Estado: “(...) (a) garantizará programas educativos orientados a la formación y al desarrollo de familias estables, basados en el respeto entre todos sus integrantes; (b) promoverá la paternidad y la maternidad responsables; (j) implementará servicios de atención integral para adolescentes embarazadas, jefas de hogar menores de edad y parejas jóvenes; (...)*”.

III. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa legislativa tiene por objeto modificar el artículo 1° de la Ley N°26644; “Precisan el goce de descanso pre – natal y post natal de la trabajadora gestante”, a fin de ampliar el descanso de la madre gestante pre y post natal con un total de 120 días, asimismo se propone ampliar el plazo de 60 días adicionales para los casos de neonatos nacidos afectados con el Covid – 19; en el marco de la normatividad vigente externa e interna de protección a los derechos fundamentales a la madre trabajadora y en resguardo del binomio madre - hijo.

IV. ANÁLISIS DEL COSTO – BENEFICIO

El presente proyecto de ley no genera gastos al erario nacional por cuanto con la modificación a la Ley N°26644 “Precisan el goce de descanso pre – natal y post natal de la trabajadora gestante”, se otorga una debida protección a la madre trabajadora gestante, otorgándole un periodo mayor de descanso pre y post a la madre e incluyendo en la ampliación de los 60 días adicionales en los casos de infección por el Covid – 19 en resguardo de los derechos de la madre trabajadora y de la vida del recién nacido.

A este respecto la Constitución Política del Perú, establece en su artículo 4°; que la comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, al adolescente, a la madre y al anciano en situación de abandono; por lo que se debe adoptar acciones a través de modificaciones legislativas que deben apuntar a ello.

