

# GESTIÓN

Economía

## ¿Su pareja está embarazada? avanza “candado” para no ser despedido

El diseño del proyecto de ley y el contexto laboral del país generan dudas sobre su viabilidad y posible impacto en las empresas formales. Sepa los detalles.



Protección a trabajadores con pareja embarazada: ¿está preparado el Perú? (Foto: Freepik)

✉ Gerardo Rosales Díaz

19/01/2025 18H45

La posibilidad de implementar una **protección laboral** que impida el **despido** de **trabajadores** durante el embarazo de su pareja abre un debate complejo en el Perú. Si bien el país ya cuenta con normativas que prohíben el **despido arbitrario** de **trabajadoras embarazadas**, extender esta garantía a sus parejas requeriría un análisis profundo de las condiciones del mercado laboral y de las capacidades de fiscalización del sistema.

Recientemente, la Comisión de Trabajo del Congreso de la República aprobó un dictamen con la insistencia de la autógrafa de ley que -entre otros puntos- **otorga protección contra el despido a la pareja de la gestante**.

## UN RESUMEN

En el Perú, la legislación laboral actual protege a las trabajadoras gestantes contra el despido, extendiéndose hasta 90 días después del nacimiento del hijo. Sin embargo, ya avanza en el Parlamento un texto para ampliar esta protección al futuro padre trabajador, cuando su pareja no tenga un vínculo laboral vigente.

Esta medida considera nulo cualquier despido que ocurra desde el momento en que el trabajador informe a su empleador sobre el embarazo de su pareja, hasta que el hijo cumpla un año.

Este avance legislativo plantea preguntas importantes sobre la capacidad del mercado laboral peruano para implementar esta medida, así como los desafíos asociados con su aplicación.

Según **Jorge Toyama, socio del estudio Vinatea & Toyama**, la norma establece una presunción de dependencia económica que no siempre refleja la realidad: “Hay casos en los que la madre tiene ingresos superiores al padre o no requiere de su apoyo económico”.

“También puede haber situaciones en las que los padres estén separados o sin vínculos afectivos”, explicó Toyama. Añadió que la propuesta no contempla casos como la adopción, donde un padre o madre podría no recibir la misma protección.

## CRITICAN DISEÑO Y ALCANCE NORMATIVO

**Brian Ávalos, socio de Payet, Rey, Cauvi, Pérez, Abogados**, advirtió que la norma extiende la responsabilidad de las empresas hacia terceros, como la pareja del trabajador, quien no forma parte de la planilla.

*“Las empresas contratan y gestionan a sus propios trabajadores. Responder por una situación que involucra a alguien externo al vínculo laboral complica la gestión y genera incertidumbre jurídica”, señaló.*

Toyama agregó que la protección se activa incluso en escenarios particulares. Por ejemplo, si la madre renuncia voluntariamente al trabajo, el padre quedaría protegido contra el despido. *“Esto genera un desequilibrio, ya que la protección laboral no estaría vinculada directamente a la relación laboral del trabajador, sino a decisiones personales o familiares”*, explicó.

Además, Ávalos resaltó la falta de claridad en los requisitos para aplicar la protección. *“El proyecto no especifica si los padres deben estar casados, convivientes o si debe existir algún vínculo formal entre ellos”*, comentó.

## IMPACTO EN LAS EMPRESAS

Según los abogados, la propuesta podría generar mayores costos y complejidades operativas para las empresas, especialmente para las micro y pequeñas. Ávalos indicó que este tipo de normativas podría incentivar la informalidad laboral, ya que las empresas podrían preferir no asumir riesgos legales adicionales.

Por su parte, Toyama destacó que, aunque el despido no está prohibido, la protección impone procesos más rigurosos para justificarlo. *“Esto podría desincentivar la contratación formal, especialmente de jóvenes en edad de formar familias”*, afirmó.

## CONTRADICCIÓN LEGISLATIVA CON LA CTS

Ávalos explicó que existe una clara contradicción entre el objetivo del proyecto de ley para proteger a los padres con pareja embarazada y [las decisiones del Congreso relacionadas con la liberación anticipada de la Compensación por Tiempo de Servicios \(CTS\)](#).

Según Ávalos, la CTS tiene como finalidad principal servir de respaldo económico para los trabajadores tras un cese laboral, ayudándoles a cubrir gastos esenciales mientras enfrentan el periodo de desempleo.

Sin embargo, al permitir la liberación de estos fondos de manera anual, el Congreso debilita este sistema de protección, dejando a los trabajadores sin un recurso clave en momentos de mayor necesidad.

Ávalos destacó que esta contradicción muestra incoherencia en las políticas legislativas, ya que, por un lado, se promueve una norma que busca proteger a los trabajadores en situaciones específicas, pero, por otro, se aprueban medidas que eliminan o reducen los mecanismos que ya existen para garantizar esa protección.

## ¿EL PERÚ ESTÁ PREPARADO?

**Brian Ávalos** señaló que el Perú no está preparado para implementar una norma de protección laboral a padres con pareja embarazada debido al alto nivel de informalidad laboral, que afecta al 80% de las empresas.

Según Ávalos, este tipo de medidas genera mayores obstáculos para las empresas formales, especialmente las micro y pequeñas, que ya enfrentan dificultades para cumplir con las regulaciones actuales. Además, advirtió que normativas de este tipo podrían desincentivar la formalización laboral, promoviendo la informalidad como una forma de evitar los riesgos legales asociados.

Por su parte, **Jorge Toyama** destacó que el problema no solo radica en la falta de preparación del país, sino en el diseño deficiente del proyecto de ley. Indicó que la norma se basa en premisas tradicionales, como la dependencia económica de la madre hacia el padre, que no reflejan las diversas realidades familiares y económicas.

**Toyama propuso que sería más efectivo adoptar un enfoque de corresponsabilidad parental, en el que los padres puedan decidir cómo distribuir licencias y protecciones**, adaptándose mejor al entorno laboral peruano. Ambos abogados coincidieron en la necesidad de fortalecer primero el sistema de formalización laboral antes de implementar medidas como esta.