

PREDICTAMEN DEL PROYECTO DE LEY 14347/2025
INCORPORA COMO SUPUESTO DE DESPIDO NULO EL CESE DE TRABAJADORES CON
RESPONSABILIDADES FAMILIARES DE CUIDADO DE HIJOS CON DISCAPACIDAD O
INCAPACIDAD PARA EL TRABAJO

Proyecto de Ley N° 14347/2025-CR, Ley que incorpora como causal de despido nulo la discriminación a padres por responsabilidades de cuidado de hijos con discapacidad severa o incapacidad permanente total para el trabajo.

El Proyecto de Ley N.º 14347 propone incorporar un nuevo supuesto de despido nulo en el artículo 65 del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Fomento del Empleo. En particular, plantea que sea nulo el despido motivado en la condición del trabajador o trabajadora como responsable del cuidado de un hijo o hija que requiere asistencia permanente, por encontrarse en situación de dependencia debido a una discapacidad severa o incapacidad temporal o permanente para el trabajo. Para tal efecto, se establece que dicha condición deberá haber sido comunicada previamente al empleador.

Asimismo, la iniciativa dispone que, una vez comunicada esta situación, se presumirá que el despido responde a una causa discriminatoria vinculada a las responsabilidades familiares del trabajador, salvo que el empleador acredite la existencia de una causa justa conforme a ley. El texto también precisa que este supuesto comprende de manera especial a las madres trabajadoras que asumen, de forma exclusiva o principal, el cuidado de hijos o hijas con discapacidad severa o con incapacidad permanente total para el trabajo.

Desde esta perspectiva, la propuesta se alinea con los estándares internacionales en materia de protección de trabajadores con responsabilidades familiares, en particular con el Convenio OIT N.º 156 (1981), que promueve la adopción de medidas orientadas a evitar que dichas responsabilidades constituyan un motivo de discriminación en el empleo o una limitación para el acceso, permanencia y desarrollo en el trabajo. En ese sentido, el proyecto recoge una preocupación legítima y avanza en el reconocimiento de situaciones que requieren una tutela reforzada en el ámbito laboral.

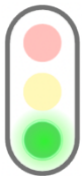
No obstante, desde el punto de vista de técnica legislativa, el texto podría beneficiarse de algunos ajustes puntuales que contribuyan a mejorar su claridad y coherencia interna. En primer lugar, en el literal propuesto se señala que la situación de dependencia puede originarse en una “incapacidad temporal permanente para el trabajo”, lo cual genera una imprecisión conceptual, en la medida en que se trata de categorías distintas. En ese sentido, resultaría recomendable **precisar la redacción incorporando la disyunción correspondiente, a fin de distinguir adecuadamente entre incapacidad temporal o incapacidad permanente.**

En segundo lugar, se advierte una falta de uniformidad en la descripción de los supuestos protegidos dentro del propio artículo. Mientras que en el primer párrafo se hace referencia a la discapacidad severa o incapacidad temporal o permanente, en el párrafo siguiente se utiliza la categoría de “incapacidad permanente total para el trabajo”. En ese marco, sería

conveniente armonizar la redacción del artículo, incorporando de manera consistente esta última precisión también en el primer párrafo, a fin de evitar interpretaciones dispares y dotar de mayor coherencia al texto normativo¹.

Finalmente, a efectos de delimitar adecuadamente el ámbito de aplicación de la norma y garantizar seguridad jurídica, debe evaluarse la incorporación de criterios objetivos de acreditación de la condición de discapacidad o dependencia. En particular, resultaría pertinente considerar que la condición de discapacidad sea certificada mediante instrumentos oficiales, como el carnet del CONADIS, mientras que la incapacidad temporal se acredite a través de una junta médica. Ello permitiría evitar ambigüedades en la aplicación de la norma y asegurar que la protección se dirija efectivamente a los supuestos que requieren una tutela reforzada. En su defecto, debería remitirse a un desarrollo reglamentario la clasificación del tipo de incapacidad y los instrumentos oficiales de reconocimiento de la misma que gatilla esta protección.

En ese sentido, si bien la propuesta resulta consistente con los estándares internacionales y responde a la necesidad de fortalecer la protección de trabajadores con responsabilidades familiares de cuidado intensivo, se recomienda realizar ajustes de forma que permitan mejorar la claridad, precisión y coherencia interna de la norma, así como delimitar adecuadamente su ámbito de aplicación, asegurando una implementación adecuada en el ámbito laboral.



Incorpora un supuesto de despido nulo orientado a proteger a trabajadores con responsabilidades familiares de cuidado intensivo, en concordancia con el Convenio OIT N.º 156, fortaleciendo la prevención de actos discriminatorios en el empleo.

¹ La redacción sugerida del artículo que se plantea modificar, sería la siguiente:

“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 requiere asistencia permanente, por encontrarse en situación de dependencia **debido a discapacidad severa o incapacidad temporal o incapacidad permanente total para el trabajo**, cuando dicha condición haya sido comunicada al empleador. Se presume que dicho despido tiene como causa una motivación discriminatoria por sus responsabilidades familiares, salvo que el empleador acredite la existencia de causa justa conforme a ley.

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