

Nuevo supuesto de nulidad de despido por embarazo, nacimiento o lactancia

El jueves 1 de abril de 2021 se publicó la Ley 31152 (en adelante, la “Ley”), Ley que modifica el inciso e) del artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 3-97-TR, estableciendo un nuevo supuesto sobre nulidad de despido por embarazo, nacimiento o lactancia, conforme a lo siguiente:

Despido nulo por embarazo, nacimiento o lactancia (Hasta el 1.4.2021)	Despido nulo por embarazo, nacimiento o lactancia (A partir del 2.4.2021)
<p>Es nulo el despido que tenga por motivo 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 días posteriores al nacimiento.</p> <p>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.</p>	<p>Es nulo el despido que tenga por motivo 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 días posteriores al nacimiento.</p> <p>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.</p> <p>También se incurre en despido nulo en el caso de la trabajadora que se encuentre durante el periodo de prueba, así como a la que presta servicios bajo el régimen de tiempo parcial de 4 o menos horas diarias.</p>

El Poder Ejecutivo deberá adecuar el Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo, a la modificación dispuesta en la Ley en el plazo de 30 días hábiles contados a partir del 2 de abril de 2021.

**Cristina
Oviedo**

Socia
coa@prcp.com.pe

**Brian
Ávalos**

Asociado Principal
bar@prcp.com.pe

ESCUCHA NUESTROS
PODCASTS



VISITA NUESTRO BLOG