

Proyecto de Ley N° 1440/2016-CR

**PROYECTO DE LEY QUE
OTORGA DERECHO AL PADRE A
USAR VACACIONES
INMEDIATAMENTE DESPUES
DEL PERMISO DE PATERNIDAD.**



El Grupo Parlamentario Peruanos por el Cambio, a iniciativa de la Congresista **ANA MARÍA CHOQUEHUANCA DE VILLANUEVA**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú de 1993 y de conformidad con los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente Proyecto de Ley:

PROYECTO DE LEY QUE OTORGA DERECHO AL PADRE A USAR VACACIONES INMEDIATAMENTE DESPUES DEL PERMISO DE PATERNIDAD.

FORMULA LEGAL

ARTÍCULO 01.- OBJETO

La presente norma tiene por objeto ampliar los beneficios de paternidad como un derecho del trabajador de la actividad pública y privada, en caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente, a fin de promover y fortalecer el cuidado de los hijos y el desarrollo de la familia.

ARTÍCULO 2.- DERECHO A USAR VACACIONES

El trabajador peticionario que haga uso del permiso de licencia de paternidad tendrá derecho a hacer uso de su descanso vacacional pendiente de goce, a partir del día siguiente de vencida la licencia considerada en la Ley N° 29409. La voluntad de gozar del descanso vacacional deberá ser comunicada al empleador con una anticipación no menor de quince días calendario a la fecha probable de parto de la madre.

ARTÍCULO 3.- EXCEPCION

En caso el trabajador no cuente con vacaciones disponibles al momento del alumbramiento de su cónyuge o conviviente el empleador se obliga de manera excepcional al otorgamiento de 15 días de adelanto de vacaciones, el cual lo hará uso inmediatamente después a la licencia por paternidad, siempre y cuando cuente como mínimo seis meses de trabajo en el período acotado.

ARTÍCULO 04.- REGLAMENTACION DE LA LEY

En un plazo no mayor a sesenta (60) días, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprueba el reglamento de la presente Ley.

ARTÍCULO 05.- DEROGATORIA

Deróguense las demás normas que se opongan a la presente ley.

ARTÍCULO 06.- VIGENCIA DE LA LEY

La presente Ley, entra en vigencia a partir del siguiente día de su publicación.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los veintidós días del mes de mayo del año dos mil diecisiete.

Lima, 22 de mayo de 2017.



Ana María Choquehuanca de Villanueva

ANA MARÍA CHOQUEHUANCA DE VILLANUEVA
Congresista de la República

M. G. Violeta.

FLORES
DAVILA
OLIVA

COZA

BRUCE VEERS

BRUCE

BRUCE
BRUCE

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, 29 de MAYO del 2014

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° 1440 para su estudio y dictamen, a la(s) Comisión(es) de TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. -

JOSÉ F. CEVASCO PIEDRA
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPUBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1- ANTECEDENTES

Según la Ley N° 30367 publicada el 25.11.2015 es derecho de las trabajadora gestantes gozar del subsidio por 98 días calendarios pudiendo distribuirse en los periodos inmediatamente anteriores o posteriores al parto (es decir, 49 días antes del parto o 49 días después del parto) conforme a elección de la madre, dentro de la autonomía de su voluntad.

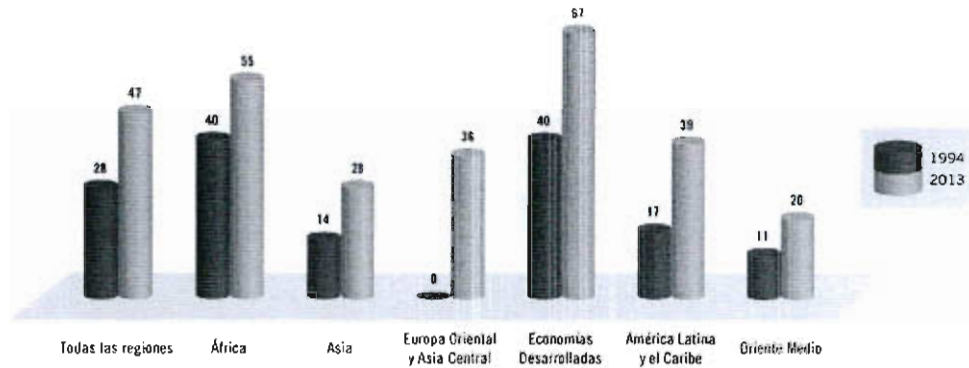
Con la Ley N° 29409 publicada el 20.09.2009, se concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, de 04 días hábiles consecutivos. Como se indica en la norma el inicio de la licencia se computa desde la fecha que el trabajador indique y consiste en el derecho que tiene el trabajador a ausentarse de su puesto de trabajo con ocasión del nacimiento de su hijo o hija, con derecho a remuneración.

Siendo esto así, el artículo 4° de la Ley N° 26644, que precisa el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante, precisa que las madre tienen el beneficio de usar su periodo vacacional – aún pendiente de goce – y se inicie inmediatamente después de vencido el descanso post natal debiendo para tal efecto comunicar a su empleador con una anticipación no menor de 15 días al inicio del periodo vacacional a efectos de dedicarse de manera exclusiva a su cuidado dado que es precisamente en esta época en que los bebés requieren de mayor cuidado de parte de ambos padres en general.

Que en este escenario resulta necesario que ambos padres asuman en igualdad de condiciones el cuidado de los recién nacidos, tomando en cuenta que la madre al dar a luz (por parto natural o cesárea) se encuentra en muchos de los casos limitada de atender a los niños (para lo cual se requieren condiciones especiales dada su condición de vulnerabilidad), siendo en consecuencia esencial la participación complementaria del padre en esta primera etapa de vida del recién nacido.

Para ello es necesario que el Estado reoriente sus políticas en materia laboral a efectos de proteger la maternidad y paternidad a través de iguales derechos para la conciliación entre las responsabilidades familiares y el trabajo, a efectos que los empleadores de las empresas otorguen las facilidades que el caso requiera a favor de sus trabajadores dándoles la posibilidad de utilizar el periodo vacacional que les corresponde conforme a ley en una etapa posterior al permiso de paternidad propiamente dicho, sin que ello signifique una carga adicional a dichos empleadores.

Figura 2. Normativa nacional en materia de licencia de paternidad, 1994 (141 países) y 2013 (167 países) (%)



Fuente: Base de datos de la OIT sobre leyes relacionadas con las condiciones de trabajo, Protección de la Maternidad, 2013. www.ilo.org/travdatabase (en inglés); *Conditions of work digest: Maternity and work* (OIT, 1994).

2- FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

MARCO CONSTITUCIONAL CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ

- ARTÍCULO 23°.- ATENCION AL TRABAJO

El trabajo en todas sus modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

(...)

Enrique Chirinos Soto¹ señala en este extremo que al Estado se le atribuye la promoción de condiciones para el progreso, especialmente mediante políticas de fomento. No la de prestar directamente empleo productivo a través de empresas públicas que funcionan muy mal y pierden el dinero del contribuyente.

- ARTÍCULO 25.- JORNADA DE TRABAJO Y DE DESCANSO

(...)

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

Enrique Chirinos Soto² al comentar este artículo señala que este tipo de conquistas laborales (de descanso anual remunerado) ya estaban consideradas en nuestra legislación desde el siglo pasado.

- ARTÍCULO 26°.- PRINCIPIOS LABORALES

En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. *Igualdad de oportunidades sin discriminación.*

¹ Chirinos Soto. La Constitución Lectura y comentario. 5ª edición. Mayo 2006. Editorial Rodhas SAC. Página 78.

² Chirinos Soto. La Constitución Lectura y comentario. 5ª edición. Mayo 2006. Editorial Rodhas SAC. Página 80.

2. *Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.*
3. *Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.*

En este extremo Enrique Chirinos Soto³ al comentar dicho articulado señala que el carácter irrenunciable de los derechos que la Constitución y la ley reconocen al trabajador, es de antigua data en nuestro país, razón por la cual dichos principios vienen siendo aplicados por nuestros tribunales; siendo en consecuencia el Derecho al Trabajo de categoría constitucional.

MARCO LEGAL

- **LEY N° 29409**, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.
- **LEY N° 30367**, Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso.
- **LEY N° 26644**, Precisa el goce del derecho de descanso pre-natal de la trabajadora gestante.
- **LEY N° 27409**, Ley que otorga licencia laboral por adopción (licencia con goce de haber correspondiente a treinta días naturales)

ANALISIS DE LA PROPUESTA

El Perú dentro de su política de respecto de los compromisos internacionales asumidos internacionalmente ratificó mediante Resolución Legislativa N° 24508 de 28.05.1986 el Convenio N° 156⁴ de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y por ende, resulta hoy de obligatorio cumplimiento en materia laboral.

Sin embargo, hoy en día las condiciones de trabajo existentes entre mujeres y hombres no son semejantes en la legislación vigente sobre esta materia, ya que por ejemplo las mujeres tienen un descanso pre y post natal equivalente a 98 días calendario e incluso la posibilidad de utilizar su descanso anual remunerado conforme a lo establecido en la ley de la materia, mientras que a los hombres se les otorga 04 días de licencia por paternidad luego del parto de la madre (destinados a colaborar en la atención del recién nacido).

Siendo esto así, en el Perú uno de los principios para promover la igualdad de género en las empresas lo constituye el tratar a las mujeres y hombres en forma equitativa en el trabajo, en la educación, formación y desarrollo profesional de las mujeres y evaluar y difundir las buenas prácticas de igualdad de género.

³ Chirinos Soto. La Constitución Lectura y comentario. 5ª edición. Mayo 2006. Editorial Rodhas SAC. Página 81.

⁴ Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares

La razón de ser de la presente propuesta es que resulta fundamental que los padres asuman cada vez más tareas dentro de los hogares compartiendo de ese modo con el cuidado de los recién nacidos; más todavía si tomamos en consideración que en esta etapa las madres se encuentran de uno u otro modo en el denominado "estado puerperal".

Que el artículo 110 del Código Penal contempla la figura del homicidio en estado puerperal, estableciendo que la madre que mata a su hijo durante el parto o bajo la influencia del estado puerperal, será reprimida con pena privativa de la libertad no menor de uno ni mayor de 04 años (...). Siendo esto así Francisco Chirinos Soto⁴, al comentar dicho articulado señala que el estado puerperal es una circunstancia que apareja perturbaciones somáticas y psicológicas y cuya duración es objeto de opiniones encontradas entre los científicos (que sería objeto de una intervención pericial y que funcionaría el beneficio de la duda a favor de la procesada.

Que en este orden de ideas que existe casi uniformidad en la Doctrina Penal Peruana en establecer que si bien es cierto el estado puerperal altera de manera transitoria el estado psíquico físico de las madres que alumbran; también es cierto que no existe un periodo de tiempo que se pueda determinar con certeza en que la madre se encuentra afectada con esta anomalía, siendo en consecuencia relevante que el padre adquiera inmediatamente después de su licencia por paternidad el periodo de descanso vacacional con el objetivo de colaborar con la madre en el cuidado del recién nacido.

3- EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA QUE SE PROPONE SOBRE LA LEGISLACION NACIONAL

Con la propuesta legislativa se pretende dar un marco legal adecuado en nuestro país a la legislación laboral equiparando los derechos constitucionales tanto de mujeres como de hombres, en el sentido de otorgar a los padres el derecho de utilizar su periodo vacacional – pendiente de goce - inmediatamente después de haber hecho uso de los 04 días que le otorga la ley (por licencia por paternidad) de manera de coadyuve conjuntamente con la madre en el cuidado de los recién nacidos, mejorando de ese modo con la posición de nuestro país hacia el cumplimiento de los estándares de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

4- ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La promulgación de la presente norma no implica costo adicional al erario nacional puesto que solamente se trata de regular la oportunidad de uso del beneficio ya ganado a favor de los padres, tomando en consideración que las madres ya vienen ejerciendo este tipo de derechos (artículo 4º de la Ley N° 26644). De igual modo, se tiene que con lo propuesto se pretende regular un vacío legal existente en nuestra legislación vigente sobre la materia ya que los padres podrían

⁴ Francisco Chirinos Soto. Código Penal. Editorial Rodhas SAC. 3º edición. Setiembre, 2006. Página 239.

colaborar utilizando su periodo de descanso vacacional remunerado inmediatamente después de haber utilizado sus 04 días de licencia por paternidad que le corresponde conforme a la Ley N° 29409.

De manera complementaria se tiene que es durante el periodo posterior al parto en que la madre requiere justamente el apoyo de los padres compartir responsabilidades de cuidado del recién nacido.

5- LA RELACIÓN DE LA INICIATIVA CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO EXPRESADAS EN EL ACUERDO NACIONAL.

La presente propuesta legislativa tiene vinculación con la Política II del Acuerdo Nacional, referido a la Equidad y Justicia Social concordante con el punto 14 concerniente al acceso al empleo pleno, digno y productivo⁵, lo cual señala en el literal b) Contará con normas que promuevan la formalización del empleo digno y productivo a través del diálogo social directo; mientras que en el literal (I) garantizará la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, credo, opinión, condición económica, edad o de cualquier otra índole; siendo en consecuencia coherente la presente propuesta con la posición de nuestro país hacia el mejoramiento de las condiciones laborales de ambos padres trabajadores en beneficio del cuidado de los recién nacidos, los mismos que cumplen con los estándares que regula en este aspecto la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

⁵ Según los datos extraídos de la página web de Políticas de Estado del Acuerdo Nacional.