



Proyecto de Ley Nº 2759/2017-ER

PROYECTO DE LEY PARA LA AMPLIACIÓN DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD, LA PROMOCIÓN DE LA PATERNIDAD RESPONSABLE Y LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES COMPARTIDAS

Las y los Congresistas de la República que suscriben, a propuesta de la congresista **Indira Isabel Huilca Flores del Grupo Parlamentario Nuevo Perú**, en ejercicio del derecho a iniciativa en la formulación de leyes que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y los artículos 74 y 75 del Reglamento del Congreso de la República, ponen a consideración del Congreso de la República el siguiente proyecto de ley:

**PROYECTO DE LEY
PARA LA AMPLIACIÓN DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD, LA PROMOCIÓN DE LA PATERNIDAD RESPONSABLE Y LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES COMPARTIDAS**

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto modificar el marco legal que regula la licencia por paternidad para ampliar el derecho a todos los trabajadores en esta condición, considerando plazos adicionales en los casos de nacimientos múltiples, nacimiento de niñas o niños con problemas de salud o con discapacidad, y cuando las mujeres gestantes tengan problemas en su salud física o mental o que comprometan su vida.

Asimismo, genera un mecanismo legal de promoción de la paternidad responsable al establecer que los trabajadores que gocen de la licencia deben entregar a las entidades empleadoras, al vencimiento de la misma, copia de la partida de nacimiento en la que conste la relación paterno-filial, así como la certificación médica o psicológica otorgada por profesionales de salud debidamente autorizados para los casos de licencias ampliadas. De lo contrario, los días de licencia de paternidad gozados serán compensables.

Por último, la presente ley reconoce el derecho del trabajador de hacer uso de su descanso vacacional a partir del día siguiente de vencida la licencia de paternidad, a consideración suya.

La finalidad de estas modificaciones es promover un marco legal favorable al ejercicio de las responsabilidades familiares compartidas entre mujeres y hombres.

Artículo 2. Modificación de los artículos 1 y 2 de la Ley 29409

Modifíquense los artículos 1 y 2 de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, conforme al siguiente texto:

Artículo 1.- Del objeto de la Ley

La presente Ley tiene el objeto de establecer el derecho del trabajador de la actividad pública y privada, incluidas las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, en armonía con sus leyes especiales, a una licencia remunerada por paternidad, en caso de

19237



alumbramiento de su cónyuge o conviviente, a fin de promover y fortalecer el desarrollo de las familias y las responsabilidades familiares compartidas.

Se consideran plazos ampliados en los casos de nacimientos múltiples, nacimiento de niñas o niños con problemas de salud o con discapacidad, y cuando las mujeres gestantes tengan problemas en su salud física o mental o que comprometan su vida.

Artículo 2. De la licencia por paternidad

La licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el empleador al padre por diez (10) días hábiles consecutivos.

El inicio de la licencia se computa desde la fecha que el trabajador indique, comprendida entre la fecha de nacimiento y la fecha que la madre o el hijo/a sean dados de alta del centro médico respectivo. Si la oportunidad de inicio del goce coincida con días no laborables, según la jornada aplicable al trabajador, el inicio del período de licencia se produce el día hábil inmediato siguiente.

En los casos de nacimientos múltiples, nacimiento de niñas o niños con problemas de salud o con discapacidad, y cuando las mujeres gestantes tengan problemas en su salud física o mental o que comprometan su vida se prolongará la licencia por paternidad con remuneración por treinta (30) días calendarios consecutivos más.

Al retornar del período de licencia, el trabajador entregará a la entidad empleadora, en un plazo máximo de 30 días calendario desde la fecha de la reincorporación, copia de la partida de nacimiento en la que conste la relación paterno-filial, así como la certificación médica o psicológica otorgada por profesionales de salud debidamente autorizados para los casos de licencias ampliadas. De lo contrario, los días de licencia de paternidad gozados son compensables".

Artículo 3. Descanso vacacional

El trabajador que goza de licencia de paternidad, a consideración suya, puede hacer uso de descanso vacacional a partir del día siguiente de vencida la licencia. Debe comunicarlo por cualquier vía escrita a la entidad empleadora durante los tres primeros días de la licencia por paternidad o con anterioridad.

Lima, abril de 2018

INDIRA ISABEL HUILCA FLORES
Congresista de la República

MANUEL DAMERT EGOACURÍA
Congresista de la República

ORACIO PACORI

EDGAR OCHOA

MARISA GLAW ROMAY

ALBERTO QUINTANILLA CHACÓN
Directivo Portavoz
Grupo Parlamentario Nuevo Perú

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, 24 de Abril del 2018

Según la consulta realizada de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° 2459 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

RECEIVED
SECRETARIA DE LA REPUBLICA
ISABEL HULLCA

MANOS UNIDAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El presente proyecto de ley tiene como antecedentes el debate en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de tres iniciativas legislativas que persiguen un propósito semejante: **Proyecto de Ley 1412/2016-CR**, presentado por el Grupo Parlamentario Fuerza Popular a iniciativa de la congresista Úrsula Letona Pereira, el **Proyecto de Ley 1440/2016-CR** presentado por el Grupo Parlamentario Peruanos por el Cambio a iniciativa de la congresista Ana María Choquehuanca y el **Proyecto de Ley 1982/2016-CR**, presentado también por el Grupo Parlamentario Peruanos por el Cambio a iniciativa de la congresista Ana María Choquehuanca.

No obstante, esta iniciativa plantea extremos no consideramos en los proyectos mencionados, los que se explican a continuación.

1. ANÁLISIS Y FUNDAMENTACIÓN

El fin supremo del Estado y la sociedad, radica en la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad, conforme lo señala el artículo 1 de la Constitución Política del Perú. La dignidad es una calidad inherente a las personas y, a la vez, sustenta los derechos fundamentales de las mismas y se encuentra relacionada con su desarrollo integral. En relación a la defensa de la dignidad de las personas en el ámbito del trabajo se ha afirmado que "la misma razón que dio origen a la especialización del Derecho del Trabajo en los inicios del siglo XX, justifica y justificará en el futuro su existencia: la de preservar la dignidad de quienes estén relacionados entre sí por un contrato de trabajo"¹.

La Constitución Política del Perú reconoce en su artículo 22 que el trabajo, además de ser un deber y un derecho, es también la base del bienestar social y un medio de realización de la persona. El trabajo como uno de los medios de realización de la persona contribuye a su desarrollo integral e incide en el ámbito familiar y social trabajadores y trabajadoras.

El tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución señala expresamente que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, y uno de los más importantes es el de la igualdad entre mujeres y hombres, protegida en el artículo 2.2 de la Constitución. Por ello, la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, señala en su artículo 6, literal f) que es un lineamiento transversal de todos los niveles de gobierno garantizar "la armonización de las responsabilidades familiares y laborales". Esto también está presente en la recientemente aprobada Ley N° 30709 sobre no discriminación laboral entre mujeres y hombres cuyo artículo 5 señala que las entidades empleadoras garantizan "la compatibilidad de vida personal, familiar y laboral".

Como señala la Organización Internacional del Trabajo "[l]as disposiciones relativas a la licencia de paternidad son cada vez más habituales y reflejan la evolución de la visión de la paternidad [...] pone de manifiesto la tendencia a una mayor participación de los padres en torno al nacimiento"².

¹ PACHECO ZERGA, Luz. *La dignidad humana en el derecho del trabajo*. Madrid: Editorial Civitas, 2007, p. 317.

² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *La maternidad y la paternidad en el trabajo: La legislación y la práctica en el mundo. Resumen*. Suiza: Servicio de Género, Igualdad y Diversidad. Departamento de Condiciones de

Esta organización internacional resalta que:

Las investigaciones indican una relación entre la licencia del padre, la participación de los hombres en las responsabilidades familiares, y el desarrollo infantil. Los padres que hacen uso de la licencia, en especial los que toman dos semanas o más inmediatamente después del parto, tienen más probabilidades de interactuar con sus hijos/as pequeños/as. Ello puede tener efectos positivos sobre la igualdad de género en el hogar y en el trabajo, y ser indicio de cambios en las relaciones y en la percepción de los roles de los progenitores, así como en los estereotipos predominantes³.

Por ello el presente proyecto de ley busca modificar el marco legal que regula la licencia por paternidad para ampliar el derecho a los trabajadores en esta condición, considerando plazos adicionales en los casos de nacimientos múltiples, nacimiento de niñas o niños con problemas de salud o con discapacidad, y cuando las mujeres gestantes tengan problemas en su salud física o mental o que comprometan su vida, y considera dos aspectos adicionales respecto de la promoción de la paternidad responsable y la posibilidad de añadir a la licencia de paternidad el goce del descanso vacacional.

Esta iniciativa plantea diferencias respecto de los proyectos analizados a la fecha por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social que se detallan en el siguiente cuadro

Cuadro
Diferencias con el dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social
respecto de los Proyectos de Ley 1412/2016-CR, 1440/2016-CR y 1982/2016-CR.

	Dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social	Propuesta legislativa y fundamentación
1	Plantea una licencia de diez (10) días <u>calendarios</u> consecutivos.	Se plantea los días de la licencia como <u>hábiles</u> , no calendarios, en consonancia con la redacción actual de la Ley 29409 y su reglamento. La consideración de días calendario vacía de contenido la ampliación de la licencia pues el reglamento actual inclusive precisa que "[e]n caso que la oportunidad de inicio del goce coincida con días no laborables, según la jornada aplicable al trabajador, el inicio del período de licencia se produce el día hábil inmediato siguiente".
2	Plantea como casos especiales con plazos diferenciados: - Nacimientos prematuros y múltiples - Enfermedad congénita terminal o discapacidad severa - Complicaciones graves en la salud de la madre	Plantea como casos especiales con un plazo ampliado: - Nacimientos múltiples - Nacimiento de niñas o niños con problemas de salud o con discapacidad, - Cuando las mujeres gestantes tengan problemas en su salud física o mental o que comprometan su vida

Trabajo e Igualdad de la Organización Internacional del Trabajo, 2014, p. 8; disponible en http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_242618/lang-es/index.htm

³ *Idem*.

	Dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social	Propuesta legislativa y fundamentación
		<p>La redacción que se propone es más protectora de los derechos de las personas trabajadoras y del marco legal vigente.</p> <p>Desde la Ley N° 29992 (2013) el descanso materno se extiende en los casos de nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad, sin que se exija que sea de carácter severo como en el predictamen.</p> <p>Adicionalmente, se consideran no solo los nacimientos prematuros, sino todo aquel en que los niños y niñas tengan problemas de salud, pues en todos estos casos se requieren cuidados especiales que deben ser compartidos.</p> <p>Por último, no se restringe las complicaciones maternas a la gravedad, sino a que se acredite que se trata de afectaciones que requieren descanso médico, y cuando hay pérdida de la vida (muerte materna).</p> <p>Para todos estos casos se plantea un solo plazo de treinta (30) días calendarios consecutivos adicionales.</p>
3	<p>No contempla medidas para fomentar que los padres asuman legalmente su relación paterno-filial en casos de ausencia de matrimonio, único caso en el que rige una presunción legal de paternidad.</p>	<p>Se incorpora expresamente la obligación para los trabajadores de que, al retornar del período de licencia, entreguen a la entidad empleadora copia de la partida de nacimiento en la que conste la relación paterno-filial y la certificación médica o psicológica otorgada por profesionales de salud debidamente autorizados. De lo contrario, los días de licencia de paternidad gozados son compensables.</p> <p>Este es un medio de control efectivo porque las familias matrimoniales son de alrededor del 30% de la población peruana⁴ y solo en esos casos rige una presunción legal de paternidad. En las demás estructuras familiares se requiere el acto del reconocimiento para que quede legalmente establecida la relación paterno-filial. La entrega de copia de la partida de nacimiento es una forma de control de la obligación del reconocimiento.</p>
4	<p>Señala que para que el trabajador pueda usar su período vacacional seguido a la</p>	<p>Atendiendo a la complejidad de cambio de la vida rutinaria que implican la maternidad y la</p>

⁴ RIESCO LIND, Gustavo y Ronal ARELA BOBADILLA. "Impacto de la estructura familiar en la satisfacción con los ingresos en los hogares urbanos en Perú". *Economía*, Vol. XXXVIII, N° 76, semestre julio-diciembre 2015, p. 53: "[...] en términos relativos, el matrimonio viene descendiendo: en 1981, un 43,3% de las familias estaban constituidas por un matrimonio; en 1993, el porcentaje se redujo a 39,2%; y en 2007, a 31,1%".

	Dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social	Propuesta legislativa y fundamentación
	licencia de paternidad debe avisar con <u>no menos de 15 días</u> calendario a la fecha probable de parto.	paternidad se establece un plazo menor de aviso a la entidad empleadora, el que puede darse por <u>cualquier vía escrita durante los tres primeros días de la licencia por paternidad</u> que es cuando el trabajador podrá evaluar si requiere de más días fuera de su trabajo.

Elaboración propia - IIHF/BMLRH

2 EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El presente proyecto de ley modifica los artículos 1 y 2 de la Ley 29409, que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada y permite expresamente que los trabajadores puedan hacer uso de su descanso vacacional seguido a la licencia de paternidad, a su consideración, con un tiempo de aviso corto de acuerdo a sus necesidades.

3 ANALISIS COSTO-BENEFICIO

Será un beneficio de la norma coadyuvar a la protección del derecho a la igualdad entre las personas previsto en el artículo 2, numeral 2 de nuestra Constitución Política, a la protección de la infancia y de las familias del artículo 4 de la Constitución y la paternidad responsable del artículo 6 de la Constitución. Esto tiene su correlato en el cumplimiento de las obligaciones a las que el Perú se ha comprometido en los tratados ratificados, principalmente a las obligaciones comprometidas en la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres*, artículo 16 sobre los mismos derechos y responsabilidades como progenitores para mujeres y hombres en materias relacionadas con sus hijos e hijas.

Coadyuva este proyecto de ley también al cumplimiento de la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que señala en su artículo 6, literal f) que es un lineamiento transversal de todos los niveles de gobierno garantizar "la armonización de las responsabilidades familiares y laborales". También a lo previsto en la Ley N° 30709 sobre no discriminación laboral entre mujeres y hombres cuyo artículo 56 señala que las entidades empleadoras deben garantizar "la compatibilidad de vida personal, familiar y laboral".

En la medida de que el financiamiento de la licencia por paternidad es de cargo de las entidades empleadoras no se incurre en un gasto público adicional. La norma generaría una obligación legal concreta que encamina el cumplimiento las obligaciones preexistentes de las entidades empleadoras públicas y privadas respecto del fomento de la corresponsabilidad familiar.

Lima, abril de 2018
IIHF/BMLRH