



INDIRA ISABEL HUILCA FLORES

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

Proyecto de Ley N° 4215/2018-CR

PROYECTO DE LEY DE UTILIDADES JUSTAS PARA LOS PADRES

Las y los congresistas de la República Indira Isabel Huilca Flores, Katia Gilvonio Condezo, Marisa Glave Remy, Tania Pariona Tarqui, Richard Arce Cáceres, Manuel Dammert Ego Aguirre, Édgar Ochoa Pezo, Oracio Pacori Mamani, Alberto Quintanilla Chacón y Horacio Zeballos Patrón, del **Grupo Parlamentario Nuevo Perú**, a propuesta de la congresista **Indira Isabel Huilca Flores**, 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 DE UTILIDADES JUSTAS PARA LOS PADRES

Artículo 1. Objeto de la ley

La presente ley tiene por objeto modificar el artículo 2 del Decreto Legislativo 892, con la finalidad de tutelar el derecho del pago de utilidades laborales de los padres trabajadores que han tenido licencia por paternidad.

Artículo 2. Modificación del Decreto Legislativo 892

Modifícase el artículo 2 del Decreto Legislativo 892, en los siguientes términos:



“Artículo 2. Los trabajadores de las empresas comprendidas en el presente Decreto Legislativo participan en las utilidades de la empresa, mediante la distribución por parte de ésta de un porcentaje de la renta anual antes de impuestos. El porcentaje referido es como sigue:

- Empresas Pesqueras 10%
- Empresas de Telecomunicaciones 10%
- Empresas Industriales 10%
- Empresas Mineras 8%
- Empresas de Comercio al por mayor y al por menor y Restaurantes 8%
- Empresas que realizan otras actividades 5%

Dicho porcentaje se distribuye en la forma siguiente:

- a) 50% será distribuido en función a los días laborados por cada trabajador, entendiéndose como tal los días real y efectivamente trabajados. **Para este efecto, se consideran como días laborados los días de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora y los días por licencia por paternidad del trabajador.**

[...].”

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. El Poder Ejecutivo adecúa el Reglamento del Decreto Legislativo 892 a lo dispuesto en la presente ley, en un plazo máximo de 30 días contados desde su entrada en vigencia.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA

ÚNICA. Modifícase el primer párrafo del artículo 1 de la Ley 29409 quedando redactado con el 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 alumbramiento de su cónyuge o conviviente, a fin de promover y fortalecer el desarrollo de la familia.

Los días de licencia por paternidad se consideran como días efectivamente laborados para efectos del cómputo de las utilidades".

Lima, 4 de abril de 2019

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

EDGAR OCHOA PEZO
Directivo Portavoz Alterno
Grupo Parlamentario Nuevo Perú



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TANIA PARIONA

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
ORACIO PACORI

[Handwritten signature]
MARISA GARCÍA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, 17 de ABRIL del 2019....

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° 4215 para su estudio y dictamen, a la(s) Comisión (es) de

TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL;

ECONOMÍA, BANCA, FINANZAS E

INTELIGENCIA FINANCIERA. -



GIANMARCO PAZ MENDOZA
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El presente proyecto de ley propone incluir los días de licencia de paternidad reconocidos al padre trabajador dentro del concepto de "días real y efectivamente trabajados" para efecto del cómputo de la participación en las utilidades. Tiene como antecedente la **Ley N° 30792 "Ley de Utilidades Justas para las Madres"**, vigente el 16 de junio de 2018, y que dispone lo propio respecto de los días de descanso pre-natal y post-natal otorgados a las trabajadoras.

1. ANÁLISIS Y FUNDAMENTACIÓN

La propuesta legislativa busca compatibilizar los derechos constitucionales de los padres trabajadores a participar en las utilidades de las empresas en las que laboran, y a alimentar, educar y dar seguridad a sus hijas e hijos en el marco del derecho a la licencia por paternidad. Así, de acuerdo al art. 22 de la Constitución Política del Perú, el trabajo es la base del bienestar social y un medio de realización de la persona, por lo que el ejercicio de este derecho no debe obligar a la madre trabajadora o al padre trabajador a prescindir de su derecho a la vida familiar.

En razón de ello, el art. 5 de la **Ley N° 30709 "Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres"** establece que las entidades empleadoras públicas y privadas deben garantizar la compatibilidad de la vida personal, familiar y laboral. De la misma forma, el art. 3 del Convenio N° 156 de la Organización Internacional del Trabajo "Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares"¹ señala la obligación de cada Estado de incluir entre los objetivos de su política nacional el permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

Bajo esa línea, recientemente fue modificada la **Ley N° 29409 "Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada"** siéndole reconocido a los padres trabajadores el derecho de gozar de una licencia de paternidad de diez días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea; y, de manera especial, veinte días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples, treinta días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa, y treinta días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre.

Sin embargo, aún constituye una tarea pendiente el mitigar y enfrentar potenciales efectos discriminatorios que afecten el ejercicio del derecho a la licencia por paternidad de los padres trabajadores, siendo uno de ellos el recibir un importe menor por el concepto de utilidades debido a que los días de licencia por paternidad no son contabilizados como días efectivamente trabajados. Por ello, el presente proyecto de

¹ Ratificado por el Perú el 16 junio 1986 mediante la Resolución Legislativa N° 24508; disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102805.

ley busca modificar el marco legal que regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría, a fin de que los días del ejercicio de la licencia de paternidad sean considerados como "días real y efectivamente trabajados" y, por ende, puedan ser incluidos dentro del cómputo de la participación en las utilidades.

Al respecto, es pertinente mencionar que con la dación de la **Ley N° 30792 "Ley de Utilidades Justas para las Madres"** los días de descanso pre- natal y post- natal de la mujer trabajadora ya son contabilizados como días efectivamente trabajados, de manera que la presente iniciativa legislativa tiene por finalidad extender esta misma protección a los padres trabajadores a fin de que ellos también puedan atender sus responsabilidades familiares de manera satisfactoria sin que sus ingresos sean afectados de forma negativa.

En suma, esta medida busca reconocer la importancia del derecho a la paternidad y la responsabilidad del padre a compartir el cuidado no pagado y el trabajo doméstico rompiendo, con ello, las actitudes sociales tradicionales y dando como resultado una mayor igualdad para tanto hombres como mujeres en el trabajo y en casa².

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



El proyecto supone modificar el art. 2 del Decreto Legislativo N° 892, el cual establece que el 50% del porcentaje de la distribución de las utilidades será en función de los días real y efectivamente trabajados de cada trabajador, y el art. 1 de la Ley N° 29409, el cual reconoce el derecho de licencia de paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.

Será un beneficio de la norma coadyuvar a efectivizar los derechos a la igualdad y al trabajo, dispuestos en los arts. 2.2 y 22 de la Constitución Política del Perú. De la misma forma, con ella se fomentará la paternidad responsable, y la protección a la infancia y a la familia previstas en los arts. 4 y 6 del texto constitucional.

Aunado a lo anterior, esta iniciativa legislativa contribuye 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, se enmarca en el artículo 5 de la Ley N° 30709, "Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres", el cual establece que las entidades empleadoras públicas y privadas deben garantizar la compatibilidad de la vida personal, familiar y laboral.

² INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Maternity and paternity at work: law and practice across the world*. Switzerland: ILO, 2014, pág. 52; disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_242615.pdf.

La norma se enmarca en el *Plan Nacional de Fortalecimiento a las Familias 2016-2021*, aprobado por Decreto Supremo N° 003-2016-MIMP. El lineamiento tercero de esta política apunta al fomento de las responsabilidades familiares compartidas y de la conciliación entre la vida familiar y el trabajo. La iniciativa de ley se vincula al resultado del Objetivo Estratégico 3.1 de reducir la desigualdad de género en el ejercicio de las responsabilidades familiares compartidas involucrando a los varones en las labores de cuidado en sus familias; y al resultado del Objetivo Estratégico 3.2 de garantizar condiciones para que las personas concilien su vida familiar y el trabajo, promoviendo legislación al respecto.



La propuesta legislativa responde también a la *Política Nacional de Igualdad de Género* aprobada en la fecha por medio del Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP. Esta política incluye como Objetivo Priorizado 6 el reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población, lo que incluye como lineamiento que se promuevan las responsabilidades familiares compartidas y el respeto a los derechos humanos entre los y las integrantes de las familias.

3 ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

En la medida de que el reparto de las utilidades es de cargo de las entidades empleadoras no se genera gasto adicional para el Estado.

La iniciativa legislativa se vincula a la Política N° 14 "Acceso al empleo pleno, digno y productivo" del Objetivo II de la Política del Acuerdo Nacional denominada "Equidad y justicia social"³.

Lima, 4 de abril de 2019
IIHF/BMLRH

³ Información disponible en http://acuerdonacional.pe/wp-content/uploads/2014/07/LibroV2014_1.pdf