CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRAMITE DOCUMENTARIO
13 NOV 2023
RECIBIDO
Firma ..... Hora 12:48

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1934/2021-CR; 2127/2021-CR; 3317/2022-CR y 4312/2022-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que modifica el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 —Ley de productividad y competitividad laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR—, la Ley 27409 —Ley que otorga licencia laboral por adopción— y la Ley 29409 —Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada—, a fin de proteger los derechos laborales de los progenitores que trabajan en el sector privado o sector público".

COMISIÓN DE MUJER Y FAMILIA
Período Anual de Sesiones 2023-2024
DICTAMEN 11

Señor presidente:

Han sido remitidos para estudio y dictamen de la Comisión de Mujer y Familia, de conformidad con los artículos 34 y 77 del Reglamento del Congreso de la República, las siguientes iniciativas legislativas:

- El **Proyecto de Ley 1934/2021-CR**[1], presentado por el grupo parlamentario **Somos Perú**, a iniciativa[2] de la congresista **Yorel Kira Alcarraz Aguero**, mediante el cual se propone ampliar la licencia laboral por adopción a fin de promover la conformación de nuevas familias.
- El **Proyecto de Ley 2127/2021-CR**[3], presentado por el grupo parlamentario **Acción Popular**, a iniciativa[4] del congresista **Jhaec Darwin Espinoza Vargas**, mediante el cual se propone proteger a la familia en contra del despido arbitrario y promueve la unidad familiar.
- El **Proyecto de Ley 3317/2022-CR**[5], presentado por el grupo parlamentario **Fuerza Popular**, a iniciativa[6] del congresista **Rosangella Andrea Barbarán Reyes**, mediante el cual se propone modificar la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, promoviendo el derecho del recién nacido a la asistencia paterna.
- El **Proyecto de Ley 4312/2022-CR**[7], presentado por el grupo parlamentario **Alianza Para el Progreso**, a iniciativa[8] del congresista **Alejandro Soto Reyes**, mediante el cual se propone modificar la Ley 29409, Ley que concede el derecho

---

[1] https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MjMxMjQ=/pdf/PL0193420220503

[2] Y en su condición de coautores: Elera García, Wilmar Alberto; Saavedra Casternoque, Hitler; y, Azurín Loayza, Alfredo.

[3] https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/Mjc3MTY=/pdf/PL_2127

[4] Y en su condición de coautores: López Ureña, Ilich Fredy; Vergara Mendoza, Elvis Hernán; Martínez Talavera, Pedro Edwin; Monteza Facho, Silvia María; Aragón Carreño, Luis Ángel; Alva Rojas, Carlos Enrique; Mori Celis, Juan Carlos; Soto Palacios, Wilson; y, Paredes Fonseca, Karol Ivett.

[5] https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/NTM1MTA=/pdf/PL_3317

[6] Y en su condición de coautores: Chacón Trujillo, Nilza Merly; Zeta Chunga, Cruz Maria; López Morales, Jeny Luz; Flores Ruiz, Víctor Seferino; Guerra García Campos, Hernando; y, Olivos Martínez, Vivian.

[7] https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/ODA1NDg=/pdf/PL_4312

[8] Y en su condición de coautores: Chiabra León, Roberto Enrique; García Correa, Idelso Manuel; Julón Irigoín, Elva Edhit; Ruíz Rodríguez, Magaly Rosmery; Trigozo Reátegui, Cheryl; y, Camones Soriano, Lady Mercedes.

de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, promoviendo el derecho del recién nacido a la asistencia paterna.

Luego del análisis y debate correspondiente, la Comisión de la Mujer y familia, en su Cuarta Sesión Extraordinaria, del 3 de noviembre de 2023, realizada en la **modalidad mixta**, en la Sala 4 "Martha Hildebrandt" del edificio "Víctor Raúl Haya de la Torre" del Congreso de la República **[presencial]** y en la sala de reuniones de la plataforma[9] de videoconferencia del Congreso de la República **[virtual]**, acordó por **UNANIMIDAD** aprobar[10] el dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1934/2021-CR; 2127/2021-CR; 3317/2022-CR y 4312/2022-CR, con texto sustitutorio, mediante el cual se propone la *Ley que modifica el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 – Ley de productividad y competitividad laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR –, la Ley 27409 – Ley que otorga licencia laboral por adopción – y la Ley 29409 – Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada –, a fin de proteger los derechos laborales de los progenitores que trabajan en el sector privado o sector público*, con el **voto A FAVOR (12) de los congresistas**: *Agüero Gutiérrez, María Antonieta (PL); Limachi Quispe, Nieves Esmeralda (CD-JPP); Torres Salinas, Rosío (APP); Palacios Huamán, Margot (PL); Juárez Calle, Heidy Lisbeth (PP); Portero López, Hilda Marleny (AP); Barbarán Reyes, Rosangella Andrea (FP); Infantes Castañeda, Mery Eliana (FP); López Morales, Jeny Luz (FP); Ramírez García, Tania Estefany (FP); Vásquez Vela, Lucinda (BMCN);* y, *Jáuregui Martínez de Agüayo, Milagros (RP).*

Presentaron **licencia los congresistas (3):** *Luque Ibarrra, Ruth (JPP); Córdova Lobatón, María Jessica (AvP); Muñante Barrios; Alejandro (RP).*

I. SITUACIÓN PROCESAL

a. Antecedentes procedimentales

El **Proyecto de Ley 1934/2021-CR** ingresó al Área de Trámite Documentario el 3 de mayo de 2022 y fue decretado el 10 de mayo, a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social y a la Comisión de Mujer y Familia, como primera y segunda comisión dictaminadora, respectivamente.

---

[9] Según lo establecido en los artículos 27-A y 51-A del Reglamento del Congreso de la República. Se utilizó la herramienta de *Microsoft Teams*.

[10] **Se solicitó autorización para la ejecución de los acuerdos**, aprobándose por **UNANIMIDAD, considerando la dispensa del trámite de aprobación del acta** y de su lectura.

El **Proyecto de Ley 2127/2021-GR** ingresó al Área de Trámite Documentario el 26 de mayo de 2022 y fue decretado el 30 de mayo, a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social y a la Comisión de Mujer y Familia, como primera y segunda comisión dictaminadora, respectivamente.

El **Proyecto de Ley 3317/2022-GR** ingresó al Área de Trámite Documentario el 17 de octubre de 2022 y fue decretado el 19 de octubre, a la Comisión de Mujer y Familia y a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, como primera y segunda comisión dictaminadora, respectivamente.

El **Proyecto de Ley 4312/2022-GR** ingresó al Área de Trámite Documentario el 22 de febrero de 2023 y fue decretado el 23 de octubre, a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social y a la Comisión de Mujer y Familia, como primera y segunda comisión dictaminadora, respectivamente.

Por otro lado, es relevante señalar que la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Período Anual de Sesiones 2022-2023 se pronunció favorablemente, por **MAYORÍA**, con **dictamen**[11] recaído en los **Proyectos de Ley 1330/2021-CR; 1934/2021-CR; 2127/2021-CR; 2890/2022-CR y 2948/2022-CR**, mediante el cual se propuso, con texto sustitutorio, la *Ley que establece medidas para proteger a la madre y al padre que trabaja en el sector privado o público*, en su Segunda Sesión Extraordinaria celebrada el 4 de noviembre de 2022.

Asimismo, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Período Anual de Sesiones 2022-2023 acumuló los **Proyectos de Ley 3317/2022-CR**[12] **y 4312/2022-CR**[13] al **dictamen** recaído en los **Proyectos de Ley 1330/2021-CR; 1934/2021-CR; 2127/2021-CR; 2890/2022-CR y 2948/2022-CR**, en su Décima Tercera Sesión Ordinaria del 14 de marzo de 2023 y en su Vigésima Sesión Ordinaria del 13 de junio de 2023, respectivamente, debido a que dichas iniciativas legislativas tienen conexidad sobre la materia legislable aprobada en el dictamen referido, mediante el cual se propone la *Ley que establece medidas para proteger a la madre y al padre que trabaja en el sector privado o público.*

---

[11] https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/NTg4Njc=/pdf/PL%201330%20Y%20OTROS%20(MAY)

[12] https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/ODY0MTc=/pdf/PL_3317

[13] https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MTExMDM0/pdf/DIC%204312%20Y%20OTROS

b. Cumplimiento de los requisitos reglamentarios

Los Proyectos de Ley 1934/2021-CR; 2127/2021-CR; 3317/2022-CR y 4312/2022-GR, que son materia de evaluación y pronunciamiento han sido remitidos a esta Comisión de conformidad con el artículo 77 del Reglamento del Congreso.

II. CONTENIDO DE LAS PROPUESTAS LEGISLATIVAS

PROYECTO DE LEY 1934/2021-CR

El **Proyecto de Ley 1934/2021-CR** cumple con los requisitos formales señalados en el artículo 75 del Reglamento del Congreso de la República y propone un texto legal con el título "Ley que amplía la licencia laboral por adopción a fin de promover la conformación de nuevas familias", conteniendo los siguientes argumentos.

El **Proyecto de Ley 1934/2021-CR**, tiene por objeto ampliar la licencia laboral por adopción a fin de promover la conformación de nuevas familias mediante la adopción de niñas, niños o adolescentes declarados en desprotección familiar y con dicho fin se plantea la ampliación de una licencia con goce de haber correspondiente a noventa y ocho (98) días naturales, contados a partir del día siguiente de expedida la Resolución Administrativa de Colocación Familiar y suscrita la respectiva Acta de Entrega del niño, siempre que el niño a ser adoptado no tenga más de doce años de edad. Igual derecho le asistirá al trabajador peticionario de adopción en el caso de los incisos a) y b) del Artículo 128 de la Ley 27337, siempre que el adoptado no tenga más de doce años de edad. En este supuesto, el plazo de noventa y ocho (98) días naturales se cuenta a partir del día siguiente en que queda consentida o ejecutoriada la resolución judicial de adopción.

Adicionalmente, en el caso de adoptantes casados la licencia será tomada por la mujer o por el hombre, según acuerdo entre ambos cónyuges. En caso no llegar a un acuerdo, la licencia será tomada en partes iguales, pues en la regulación actual en el caso de casados la licencia solo corresponde a la mujer.

Finalmente, propone la modificación del artículo 4 de la Ley 27409, proponiendo en el caso de adoptantes cónyuges, la licencia será tomada por la mujer o por el hombre, según acuerdo entre ambos cónyuges. En caso no llegar a un acuerdo, la licencia será tomada en partes iguales.

PROYECTO DE LEY 2127/2021-CR

El **Proyecto de Ley 2127/2021-CR** cumple con los requisitos formales señalados en el artículo 75 del Reglamento del Congreso de la República y propone proteger a la familia en contra del despido arbitrario y promueve la unidad familiar.

El **Proyecto de Ley 2127/2021-CR**, tiene por objeto modificar el literal e) del artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a fin de incorporar la protección en contra del despido arbitrario al trabajador público cuya esposa o conviviente debidamente declarada ante ley se encuentre embarazada o en periodo de lactancia. También se buscar otorgar una licencia justa por paternidad a los trabajadores que se desempeñan en la actividad pública y privada.

La fórmula legal de este proyecto de Ley consta de tres (3) artículos y cinco (5) disposiciones complementarias finales, conforme el siguiente detalle:

En el artículo 1, referido al Objeto, dispone que la iniciativa legislativa tiene como fin la protección contra el despido arbitrario del trabajador cuya esposa o conviviente esté embarazada o en período de lactancia, así como el otorgamiento de licencia por paternidad justa a los trabajadores.

En el artículo 2, referido a la modificación del Decreto Legislativo 728. Extiende la protección jurídica de despido nulo al cónyuge o conviviente de la mujer embarazada o lactante que comunique oportunamente a su empleador tal circunstancia. En el artículo 3, referido a la modificación del artículo 2 de la Ley 29409, se dispone la modificación de los plazos para la licencia por paternidad.

Finalmente, en la Primera Disposición Complementaria Final, se dispone la aplicación para los diversos regímenes laborales del sector público. En la Segunda Disposición Complementaria Final, se dispone la derogación del artículo 1 de la Ley 30367. En la Tercera Disposición Complementaria Final, se dispone la derogación de la Ley 30807. En la Cuarta Disposición Complementaria Final, se establece la vigencia de la ley. En la Quinta Disposición Complementaria Final, se establece la derogación de todas las disposiciones legales que se opongan a la ley.

PROYECTO DE LEY 3317/2022-CR

El **Proyecto de Ley 3317/2022-CR** cumple con los requisitos formales señalados en el artículo 75 del Reglamento del Congreso de la República y propone modificar la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, promoviendo el derecho del recién nacido a la asistencia paterna.

El **Proyecto de Ley 3317/2022-CR**, tiene por objeto modificar e incorporar diversos artículos de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, a fin de promover el derecho del recién nacido a ser asistido por su padre, ampliando los plazos de licencia por paternidad y especificando que el Seguro Social de Salud o una Entidad Prestadora de Salud asumirá el costo de la licencia.

La fórmula legal de este proyecto de Ley consta de tres (3) artículos y una disposición complementaria final, conforme el siguiente detalle:

En el artículo 1, referido al objeto de la ley ya referido. En el artículo 2, referido a la modificación de los artículos 1, 2.1 y 2.2 de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada. En el artículo 3, referido a la incorporación del artículo 5 a la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.

Finalmente, en la única Disposición Complementaria Final, se dispone la reglamentación de la presente ley en un plazo no mayor de 60 días, contados a partir de su entrada en vigencia.

PROYECTO DE LEY 4312/2022-CR

El **Proyecto de Ley 4312/2022-CR** cumple con los requisitos formales señalados en el artículo 75 del Reglamento del Congreso de la República y propone modificar la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, promoviendo el derecho del recién nacido a la asistencia paterna.

El **Proyecto de Ley 4312/2022-CR**, tiene por objeto modificar la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, para mejorar sus beneficios. La fórmula legal de este proyecto de Ley consta de tres (3) artículos y una disposición complementaria final, conforme el siguiente detalle:

En el artículo 1, referido al objeto de la ley ya referido. En el artículo 2, referido a la finalidad, para ampliar el derecho a licencia por paternidad para proteger al recién nacido. En el artículo 3, referido a la modifica el artículo 2 de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.

Finalmente, en la única Disposición Complementaria Final, se dispone la reglamentación de la presente ley en un plazo no mayor de 90 días, contados a partir de su entrada en vigencia.

III. MARCO NORMATIVO

El análisis de los proyectos de ley se sustenta en el siguiente marco normativo:

- **Constitución Política del Perú.**
- **Reglamento del Congreso de la República.**
- **Ley 29158**, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- **Decreto Legislativo 728**, Ley de Fomento de Empleo.
- **Ley 27409**, Ley que otorga licencia laboral por adopción.
- **Ley 28048**, Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto.
- **Ley 29409**, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.
- **Ley 26790**, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- **Ley 31152**, 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 Decreto Supremo 003-97-TR.
- **Ley 29381**, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

IV. OPINIONES SOBRE LAS INICIATIVAS LEGISLATIVAS

a. Opiniones solicitadas

En cuanto al **Proyecto de Ley 1934/2021-CR** se solicitó las siguientes opiniones:

FECHA	INSTITUCIÓN	DOCUMENTO	RESPUESTAS
16.05.2022	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	Oficio 0818-PO-2021-2022-CMF/CR	SÍ
16.05.2022	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Oficio 0819-PO-2021-2022-CMF/CR	SÍ
16.05.2022	Poder Judicial	Oficio 0820-PO-2021-2022-CMF/CR	NO
16.05.2022	Fiscalía de la Nación	Oficio 0821-PO-2021-2022-CMF/CR	SÍ
16.05.2022	Asamblea Nacional de Gobiernos Regionales	Oficio 0822-PO-2021-2022-CMF/CR	NO
16.05.2022	Asociación de Municipalidades del País	Oficio 0823-PO-2021-2022-CMF/CR	NO

En cuanto al **Proyecto de Ley 2127/2021-CR** se solicitó las siguientes opiniones:

FECHA	INSTITUCIÓN	DOCUMENTO	RESPUESTAS
31.MAY.2022	Defensoría del Pueblo	Oficio 0931-PO-2021-2022-CMF/CR	SÍ
31.MAY.2022	Poder Judicial	Oficio 0932 -PO-2021-2022-CMF/CR	SÍ
31.MAY.2022	Fiscalía de la Nación	Oficio 1068-PO-2021-2022-CMF/CR	SÍ
31.MAY.2022	Ministerio del Interior	Oficio 1069-PO-2021-2022-CMF/CR	SÍ
31.MAY.2022	Ministerio de Educación	Oficio 0935-PO-2021-2022-CMF/CR	SÍ
31.MAY.2022	Ministerio de Defensa	Oficio 0936-PO-2021-2022-CMF/CR	NO
31.MAY.2022	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	Oficio 0937-PO-2021-2022-CMF/CR	NO
10.JUN.2022	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Oficio 0938-PO-2021-2022-CMF/CR	SÍ
31.MAY.2022	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	Oficio 0934-PO-2021-2022-CMF/CR	SÍ
01.JUN.2022	Ministerio de Economía y Finanzas	Oficio 0940-PO-2021-2022-CMF/CR	NO
01.JUN.2022	Ministerio de Salud	Oficio 0939-PO-2021-2022-CMF/CR	NO

En cuanto al **Proyecto de Ley 3317/2022-CR** se solicitó las siguientes opiniones:

FECHA	INSTITUCIÓN	DOCUMENTO	RESPUESTAS
25.OCT.2022	Defensoría del Pueblo	Oficio 0132-2022-2023-CMF/CR	SÍ
25.OCT.2022 22.FEB.2023	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Oficio 0130-2022-2023-CMF/CR Oficio 0368-2022-2023-CMF/CR	NO
25.OCT.2022 22.FEB.2023	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	Oficio 0131-2022-2023-CMF/CR Oficio 0359-2022-2023-CMF/CR	SÍ
22.FEB.2023	Ministerio de Salud	Oficio 0357-2022-2023-CMF/CR	SÍ

En cuanto al **Proyecto de Ley 4312/2022-CR** se solicitó las siguientes opiniones:

FECHA	INSTITUCIÓN	DOCUMENTO	RESPUESTAS
17.MAY.2023	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Oficio 0601-2022-2023-CMF/CR	SÍ
17.MAY.2023	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	Oficio 0600-2022-2023-CMF/CR	SÍ
17.MAY.2023	EsSalud	Oficio 0599-2022-2023-CMF/CR	NO
14.ABR.2023	Sociedad Nacional de Industrias	Carta N° 181-2023-SIN-PRES	SÍ

b. Opiniones recibidas

PROYECTO DE LEY 1934/2021-CR

En cuanto al **Proyecto de Ley 1934/2021-CR** se han recibido y considerado las siguientes opiniones de las entidades e instituciones especializadas:

DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables mediante Oficio Nº D001356-2022-MIMP-SG, de fecha 4 de julio de 2022, suscrito por la Secretaria General,el señor **Gonzalo Raúl Ames Ramello**, adjuntando el Informe Nº 032-2022-MIMP-DGA-DEIA-SFTB, elaborado por la Dirección de Evaluación Integral para la Adopción de la Dirección General de Adopciones, manifestando su opinión **FAVORABLE** con observaciones, con las siguientes conclusiones:

"III. CONCLUSIONES

3.1 La propuesta normativa presentada por la congresista Yorel Kira Alcarraz Agüero, contenida en el Proyecto de Ley N° 1934-2021/CR, denominado "Ley que amplía la licencia laboral por adopción a fin de promover la conformación de nuevas familias", consta de un total de 3 artículos y 2 Disposiciones Complementarias Finales, así como la Exposición de Motivos que sustenta la propuesta.

3.2 Se resalta el interés del despacho Congresal por abordar un problema que gira en torno al tiempo destinado a la integración familiar de niñas, niños y adolescentes a partir de la adopción.

*3.3 Del análisis del Proyecto de Ley N° 1934-2021/CR, **se concluye con opinión FAVORABLE con observaciones**, las cuales son:*

*a. En relación a la denominación del Proyecto de Ley, "Ley que amplía la licencia laboral por adopción a fin de promover la conformación de nuevas familias", se enfocaría a promover la conformación de nuevas familias; sin embargo, **la finalidad de la adopción, es identificar a las familias con las mejores cualidades para atender a las necesidades específicas de cada niña, niño o adolescente por adoptar y no lo contrario**.*

*b. La propuesta no tiene en cuenta que la normativa vigente establece fases del procedimiento administrativo de adopción, como **la fase de empatía**, el **acogimiento pre-adoptivo** y finalmente **la adopción**.*

*c. En cuanto a la terminología, la propuesta hace referencia a la expedición de la **Resolución Administrativa de Colocación Familiar** y del **Acta de Entrega del niño**, de conformidad con lo establecido por la Ley N° 26981 (**derogada**), lo cual se debe alinear a los criterios y parámetros normativos vigentes que establece la **Convención sobre los Derechos del Niño**; el*

Decreto Legislativo N°1297 y su Reglamento; la ***Ley N°30466*** *y su Reglamento; así como la* ***Política Nacional Multisectorial para Niñas, Niños y Adolescentes al 2030****.*

d. *La propuesta no incide en la brecha de desigualdad planteada por la Ley N° 27409, respecto de adolescentes mayores de 12 año adoptadas/os, pues considera el derecho a la licencia únicamente a favor de personas adoptantes de* ***niños y niñas menores de 12 años de edad****.*

e. *El último párrafo del artículo 1 del Proyecto de Ley, hace referencia a la expedición de la resolución judicial de adopción, por lo cual se podría deducir que la propuesta está formulada únicamente en relación a los casos de adopciones judiciales, no obstante,* ***las adopciones administrativas a cargo del MIMP, se aprueban mediante una Resolución Directoral (administrativa, no judicial)****.*

f. *En relación a la modificación del artículo 4 de la Ley N°27409,* ***no se ha tenido en cuenta que, actualmente, la normativa permite la adopción, tanto de familias biparentales como monoparentales y que en relación a las familias biparentales no establece condiciones en relación a las constituidas por uniones de hecho, convivencia o matrimonio****.*

[Resaltado y subrayado es nuestro]

DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante Oficio N° 0925-2022-MTPE/1[14], de fecha 25 de agosto de 2022, suscrito por el entonces ministro del sector, señor **Alejandro Salas Zegarra**, adjuntando la Hoja de Elevación N° 0165-2022-MTPE/4/8 emitido por la Oficina General de Asesoría Jurídica, que adjunta el Informe N° 0613-2022-MTPE/4/8, manifestando su opinión **FAVORABLE** con observaciones, con las siguientes conclusiones:

"V. CONCLUSIONES

Por lo expuesto, y de acuerdo con las opiniones de la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales y la Dirección de Normativa de Trabajo, ***el Proyecto de ley N° 1934/2021-CR resulta viable con comentarios****, debiéndose considerar lo siguiente:*

[14] Dirigido a la congresista Sigrid Tesoro Bazán Narro, presidenta de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social.

- *Se sugiere al legislador evaluar la incidencia económica que tendría en el empleador el aumento de días de licencia por adopción de treinta (30) a noventa y ocho (98) días naturales; así como, proponer mecanismos alternativos para mitigar sus impactos.*
- *En efecto, **se sugiere desarrollar en el análisis costo - beneficio de la exposición de motivos la incidencia de la implementación de lo propuesto en términos cuantitativos**, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3 del Reglamento de la Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2006-JUS.*
- *Por último, **es recomendable la aplicación de un test de ponderación de derechos, como herramienta que permita justificar de manera objetiva la propuesta de aumento de días para la licencia laboral por adopción**, en contraste con el derecho a la libertad de empresa, previsto en el artículo 59 de la Constitución Política del Perú, en el que se basa la potestad de control del empleador sobre el desarrollo de las labores del trabajador.*

[Resaltado y subrayado es nuestro]

DEL MINISTERIO PÚBLICO - FISCALÍA DE LA NACIÓN

El Ministerio Público mediante Oficio N° 003108-2022-MP-FN-SEGFIN, de fecha 28 de junio de 2022, suscrito por la secretaria general, la señora **Ana María Velarde Roa**, adjuntando el Informe N° 003289- 2022-MP-FN-PJFS-DFLE, elaborado por la Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores del Distrito Fiscal de Lima Este, manifestando su opinión **FAVORABLE** con observaciones, con las siguientes consideraciones:

> *"[...] no queda duda en la necesidad e importancia de la licencia por adopción, no solo como medida de intervención que beneficia al niño, niña y adolescente que se integra a una familia, sino también **como parte de una política pública que incida en compatibilizar el ámbito laboral y familiar**; por ende, la regulación de dicha licencia constituyó un avance en la regulación vigente.*
>
> *Sin embargo, en el presente caso, mediante el anteproyecto de ley se plantea la ampliación del quantum de la licencia bajo **el argumento**[15] **que existe un trato***

[15] Según la iniciativa legislativa: *"Dicha situación legal resulta ser discriminatoria toda vez que para la misma situación de hecho el tratamiento legal es distinto, es decir, en ambos escenarios hay un menor de por medio que necesita ser atendido por ambos padres o por uno de ellos, sin embargo, la norma otorga un mejor derecho a la maternidad biológica frente a la a la adopción, lo cual va en contra del interés superior del niño"*

discriminatorio en relación a la licencia por maternidad y paternidad, así y en relación a la licencia por maternidad, *[...].*

Sobre el referido argumento, trato discriminatorio, ***dicha afirmación no es cierta*** *dado que, en el supuesto de licencia por maternidad existe una situación física - biológica incuestionable a diferencia de la adopción, pues existe el proceso de gestación de un nuevo ser (feto) y el embarazo que genera una serie de cambios en la mujer y que conllevan a ciertos riesgos para la integridad y vida de la madre y el feto; por dicha razón, existe un descanso pre natal pero también post natal orientado a la recuperación de la madre luego del parto y apego con el nuevo ser .*

Situación que no se da en el supuesto de la peticionante de adopción; lo que no niega, la importancia de un periodo de afianzamiento con el nuevo integrante de la familia. Por ende, no se puede homogenizar ni equiparar supuestos totalmente distintos y darles un mismo tratamiento; así pues, no se incurre en un supuesto de discriminación, discriminación que se encuentra proscrita por el numeral 2, artículo 2 de la Carta Magna.

En este orden de ideas, si bien se tratan de lógicas distintas en cuanto al tiempo de duración de las licencias (ámbito temporal); no es menos cierto que, ambas licencias se encuadran dentro de políticas públicas tendientes a compatibilizar el ámbito laboral con el ámbito familiar y no cabe duda que, tienen un impacto en el bienestar de las niñas, niños y adolescentes primordialmente en la primera infancia. No obstante, cualquier modificación normativa debe verificar el impacto adverso que podría generar, dado que cualquier modificación se encuentra dentro de un ámbito mayor que, impacta en las políticas adoptadas por el Estado que deben ser transversales, multisectoriales, interseccionales orientadas a la hacer efectivo el principio de igualdad material y la prohibición de discriminación.

[...]

[...] consideramos que el quantum de la licencia por adopción regulada por la ley 27409 es razonable y justificada; y en todo caso, ***podría ampliarse al plazo de duración equiparable al período post parte de la licencia por maternidad 49 días*** *cuando se trate de que el nuevo integrante de la familia por adopción se encuentre dentro de la franja etaria de la primera infancia; pues,* ***no se evidencia razones objetivas para su ampliación a 98 días o que dicho supuesto tendrá un impacto directo en fomentar las adopciones*** *o que estas garanticen mayor protección de las familias y cuidado de los niños y niñas adoptados.*

[...]".

[Resaltado y subrayado es nuestro]

PROYECTO DE LEY 2127/2021-CR

En cuanto al **Proyecto de Ley 2127/2021-CR** se han recibido y considerado las siguientes opiniones de las entidades e instituciones especializadas:

DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante Oficio N° 0763-2022-MTPE/1, de fecha 5 de julio de 2022, suscrito por el entonces ministro, el señor **Juan Ramón Lira Loayza**, adjuntando el Informe N° 0520-2022-MTPE/4/8, elaborado por la Oficina General de Asesoría Jurídica, manifestando su opinión como **NO VIABLES**, con las siguientes conclusiones:

"V. CONCLUSIONES

*Esta Oficina General, teniendo en cuenta la opinión técnica de la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, **concluye que el proyecto de ley es no viable**, debiéndose tener en cuenta lo siguiente:*

*5.1. La propuesta de modificación del literal e) del artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (TUO de la LPCL), **no cuenta con el sustento correspondiente, no evidenciándose de manera específica, de parte del hombre esposo o conviviente de una mujer embarazada o lactante, un derecho fundamental con la posibilidad de ser vulnerado**.*

*5.2. Considerar que el TUO de la LPL es una norma aplicable a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, por lo que **no guarda coherencia que en el objeto (artículo 1) del proyecto de ley** se pretenda señalar que la propuesta de modificación al literal e) del artículo 29 de la citada norma sería aplicable al "trabajador público".*

*5.3. En **la exposición de motivos no se ha efectuado un análisis costo - beneficio integral**, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3 del Reglamento de la Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2006-JUS.*

[Resaltado y subrayado es nuestro]

DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables mediante Oficio Nº D001360-2022-MIMP/SG, de fecha 5 de julio de 2022, suscrito por el secretario general, el señor **Gonzalo Raúl Ames Ramello**, adjuntando el Informe N° D000026-2022-MIMP-GA-OLQ, manifestando su opinión **FAVORABLE** con observaciones, con las siguientes conclusiones y recomendaciones:

"3. CONCLUSIONES

3.1 El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables es el ente rector en las políticas nacionales y sectoriales sobre mujer y promoción y protección de los derechos de las mujeres y de las poblaciones vulnerables.

*3.2 A partir de las opiniones técnicas remitidas por los Despachos Viceministeriales de la Mujer y de Poblaciones Vulnerables, **se considera que el Proyecto de Ley N° 2127/2021-CR, "Ley que protege a la familia en contra del despido arbitrario y promueve la unidad familiar"es viable. No obstante, de conformidad con los argumentos señalados en el punto 2.6 del presente informe se plantean observaciones**.*

3.3 Se sugiere remitir el presente informe a la Secretaría General para que, de considerarlo pertinente, envíe el presente informe a la Presidenta de la Comisión de Mujer y Familia del Congreso de la República.

[Resaltado y subrayado es nuestro]

DEL MINISTERIO DEL INTERIOR

El Ministerio del Interior mediante Oficio Nº 003005-2023-IN/SG, de fecha 20 de julio de 2023, suscrito por la secretaria general, la señora **Tabata Dulce Vivanco del Castillo**, adjuntando el Informe N° 1531-2023/IN/OGAJ elaborado por la Oficina General de Asesoría Jurídica, manifestando que no es competencia del Ministerio del Interior emitir opinión sobre la iniciativa, con la siguiente conclusión:

"IV. CONCLUSIONES

Esta Oficina General de Asesoría Jurídica **considera que NO ES DE COMPETENCIA del Ministerio del Interior emitir opinión** respecto del Texto Sustitutorio del dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 3514/2022-CR y 4312/2022, Ley que

establece disposiciones para proteger a la madre y al padre que trabajan en el sector privado o público."

[Resaltado y subrayado es nuestro]

DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN

El Ministerio de Educación mediante Oficio N° 0353-2022-MINEDU/DM, de fecha 20 de junio de 2022, suscrito por el entonces ministro, el señor **Rosendo Leoncio Sama Román**, adjuntando el Informe N° 00674-2022-MINEDU/SG-OGAJ, elaborado por la Oficina General de Asesoría Jurídica, manifestando que no le corresponde emitir opinión sobre la iniciativa por no ser competente, con las siguientes conclusiones:

"III. CONCLUSIONES

*3.1 A partir de lo señalado, se concluye que **no le corresponde al Ministerio de Educación pronunciarse sobre la viabilidad del Proyecto de Ley N° 2127/2021-CR**, que tiene por objeto modificar la normativa del sector laboral, a efectos de conceder mejores niveles de protección a trabajadoras en estado de gestación, así como, trabajadores con licencia por paternidad; pues va más allá de su facultad de normar, regular, supervisar, en los ámbitos que comprenden a la educación, aseguramiento de la calidad educativa, deporte, actividad física y recreación.*

3.2 Considerando las funciones asignadas por la Resolución Ministerial N° 308-2019-TR al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, correspondería a dicho Ministerio evaluar la viabilidad de esta iniciativa legislativa.

[Resaltado y subrayado es nuestro]

DEL PODER JUDICIAL

El Poder Judicial mediante Oficio N° 002343-2022-SG-CS-PJ, de fecha 17 de junio de 2022, suscrito por el secretario general, el señor **William Peñaloza Matías**, adjuntando el Informe N°189-2022-GA-P-PJ, manifestando su opinión **FAVORABLE** con observaciones, con las siguientes conclusiones:

"4. CONCLUSIONES

*Por las consideraciones expuestas en el presente informe, corresponde emitir opinión técnica sobre el proyecto de ley en análisis, el cual, así como se presenta, **resulta viable en parte**. En ese sentido, se señala que, ante todo, **se debe prestar***

atención al ordenamiento jurídico en su conjunto, en especial, al constitucional y laboral, a fin de no caer en contradicciones normativas y lograr los objetivos que el Estado persigue: la adecuada protección a la madre trabajadora, así como tutelar de la manera más eficaz posible los derechos de los trabajadores frente al despido arbitrario.

[Resaltado y subrayado es nuestro]

DEL MINISTERIO PÚBLICO - FISCALÍA DE LA NACIÓN

El Ministerio Público mediante Oficio N° 002573-2022-MP-FN-SEGFIN, de fecha 2 de junio de 2022, suscrito por la secretaria general, la señora **Ana María Velarde Roa**, comunicó que, el **proyecto de ley no tiene relación directa** con los objetivos institucionales y la competencia del Ministerio Público; por lo que **no corresponde emitir opinión**.

DE LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO

La Defensoría del Pueblo mediante Oficio N° 0393-2022-DP/PAD, de fecha 23 de junio de 2022, suscrito por la primera adjunta, la señora **Alicia Abanto Cabanillas**, adjuntando el Informe Jurídico Especializado N° 008-2022-DP/ADM, manifestando su opinión **FAVORABLE** con observaciones, con las siguientes recomendaciones:

*"1. **MODIFICAR la redacción del inciso 2) artículo 29** de forma tal que se extienda el período de protección al de lactancia, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 30709 y el Convenio 183 de la OIT.*

*2. **INCLUIR en la redacción del inciso 2) artículo 29 la protección ante la no renovación**, de acuerdo a lo establecido en el art. 6 de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres.*

*3. **MODIFICAR la redacción del inciso 2) artículo 29 para incluir a todos los hombres que serán padres**, independientemente del vínculo legal con su pareja.*

4. ESTABLECER que es de interés público contar con un Sistema Nacional de Cuidado que promueva la corresponsabilidad de labores de cuidados.

5. INCLUIR como medida complementaria la promoción de nuevas paternidades y masculinidades que, además de dividirse equitativamente las labores de cuidado con sus parejas, construyan relaciones afectivas y de respeto con sus hijas e hijos." **[Resaltado y subrayado es nuestro]**

PROYECTO DE LEY 3317/2021-CR

En cuanto al **Proyecto de Ley 3317/2021-CR** se han recibido y considerado las siguientes opiniones de las entidades e instituciones especializadas:

DEL MINISTERIO DE SALUD

El Ministerio de Salud mediante Oficio N° D000070-2023-SG-MINSA, de fecha 13 de enero de 2023, suscrito por la secretaria general, la señora **María Elena Juscamaita Aranguena**, adjuntando el Informe N° D000420 -2022-OGAJ/MINSA, elaborado por la Oficina General de Asesoría Jurídica, manifestando que no tienen competencia para emitir opinión sobre la iniciativa legislativa, con las siguientes conclusiones y recomendaciones:

"III. CONCLUSIONES

*3.1 En el marco de lo señalado en el presente informe legal, **esta Oficina General, estima que el Ministerio de Salud, carece de competencia para emitir opinión sobre el contenido del "Proyecto de Ley N° 3317/2022-CR**, "Ley que modifica la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, promoviendo el derecho del recién nacido a la asistencia paterna".*

3.2 Corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y al Seguro Social de Salud - EsSalud, emitir opinión respecto de la citada propuesta legislativa.

3.3 Se recomienda remitir el presente informe a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República.

[Resaltado y subrayado es nuestro]

DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables mediante Oficio N° D001801-2023-MIMP/SG, de fecha 18 de setiembre de 2023, suscrito por el secretario general, el señor **José Ernesto Montalva De Falla**, adjuntando el Informe N° D000788-2023-MIMP-OGAJ y la Nota N° D000138- 2023-MIMP-OGAJ, elaborado por la Oficina General de Asesoría Jurídica, manifestando su opinión **FAVORABLE** con observaciones, con la siguiente conclusión:

"III. CONCLUSIÓN

*Por el presente, **se emite opinión considerando viable con observaciones el Texto sustitutorio del Dictamen recaído en la acumulación** de los Proyectos de Ley N° 1330/2021-CR, N° 1934/2021-CR, N° 2127/2021-CR, N° 2890/2022-C, N°*

2948/2022-CR, N° 3317/2022-CR y N° 3514/2022-CR, "Ley que establece medidas para proteger a la madre y al padre que trabaja en el sector privado o público", en concordancia con lo señalado en el numeral 2.2 del presente informe

[Resaltado y subrayado es nuestro]

DE LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO

La Defensoría del Pueblo mediante Oficio N° 0023-2022-DP/PAD, de fecha 6 de enero de 2023, suscrito por la primera adjunta, la señora **Alicia Abanto Cabanillas**, adjuntando el Informe Jurídico Especializado N° 024-2022-DP/ADM elaborado por la Adjuntía para los Derechos de la Mujer, manifestando su opinión **FAVORABLE** con observaciones, con la siguiente conclusión:

"4. CONCLUSIÓN

*En atención a lo fundamentado, consideramos que el Proyecto de Ley N° 2890/2022-CR[16] aborda la necesidad de contar con una política enfocada a conciliar la vida laboral con la vida familiar, y promueve mayor participación del padre en el sistema de cuidado de los hijos e hijas en los primeros días posteriores a su nacimiento. Por ello, **resultaría viable, siempre y cuando, se aseguraren las coordinaciones necesarias con la EPS o ESSALUD, según corresponda, para evitar perjuicios al trabajador**.*

[Resaltado y subrayado es nuestro]

PROYECTO DE LEY 4312/2022-CR

En cuanto al **Proyecto de Ley 4312/2022-CR** se han recibido y considerado las siguientes opiniones de las entidades e instituciones especializadas:

DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante Oficio N° 1313-2023-MTPE/4[17], de fecha 25 de mayo de 2023, suscrito por el secretario general, el señor **Charles Napurí Guzmán**, adjuntando el Informe N° 0499-2023-MTPE/4/8,

---

[16] La Defensoría del Pueblo refiere que la opinión emitida también plica al Proyecto de Ley 3317/2022-CR.

[17] Dirigido a la congresista Sigrid Tesoro Bazán Narro, presidenta de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social.

elaborado por la Oficina General de Asesoría Jurídica, manifestando que no tienen competencia para emitir opinión sobre la iniciativa legislativa, con las siguientes conclusiones y recomendaciones:

"III. CONCLUSIONES

*3.1 En el marco de lo señalado en el presente informe legal, **esta Oficina General, estima que el Ministerio de Salud, carece de competencia para emitir opinión sobre el contenido del "Proyecto de Ley N° 3317/2022-CR**, "Ley que modifica la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, promoviendo el derecho del recién nacido a la asistencia paterna".*

3.2 Corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y al Seguro Social de Salud - EsSalud, emitir opinión respecto de la citada propuesta legislativa.

3.3 Se recomienda remitir el presente informe a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República.

[Resaltado y subrayado es nuestro]

DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables mediante Oficio N° D001801-2023-MIMP/SG, de fecha 18 de setiembre de 2023, suscrito por el secretario general, el señor **José Ernesto Montalva De Falla**, adjuntando el Informe N° D000485-2023-MIMP-OGAJ, elaborado por la Oficina General de Asesoría Jurídica, manifestando su opinión **FAVORABLE**, con observaciones, con la siguiente conclusión:

"V. CONCLUSIÓN

*Por lo expuesto, y en concordancia con la Dirección de Normativa de Trabajo y la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales, **esta Oficina General de Asesoría Jurídica considera que el proyecto de ley es VIABLE CON OBSERVACIONES Y COMENTARIO**, de acuerdo a lo siguiente:*

- ***Se observa que la exposición de motivos no contiene el sustento que explique los motivos que llevan a determinar al legislador que los días de ampliación propuestos lograrán el reparto equitativo de las responsabilidades de cuidado de los hijos recién nacidos entre los progenitores de cuidado especiales en los casos particulares previstos en la norma.***

- *Se observa que se proponen plazos diferenciados para las licencias en caso de nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa sobre la otorgada en caso de complicaciones graves en la salud de la madre, por lo que* ***resulta importante que este aspecto sea desarrollado en la exposición de motivos teniendo en cuenta que los plazos actualmente previstos para ambos casos en la Ley 29409 son de igual proporción****.*
- *A modo de comentario, se debe mencionar que las medidas que busquen mejorar la licencia por paternidad deben contribuir a reducir la diferencia significativa que existe con respecto a la duración de licencia por maternidad, con miras a erradicar los estereotipos de género que imponen la madre es la principal responsable del cuidado de los hijos menores de edad.*

[Resaltado y subrayado es nuestro]

DE LA SOCIEDAD NACIONAL DE INDUSTRIAS

La Sociedad Nacional de Industrias mediante Carta Nº 181-2023-SIN-PRES, de fecha 14 de abril de 2023, suscrito por su presidente, el señor **Jesús Salazar Nishi**, manifestando su opinión **DESFAVORABLE**, con los siguientes comentarios:

"1. En primer lugar, se debe señalar que la licencia por paternidad rige en nuestro país desde la entrada en vigencia de la Ley 29409, esto es, en el año 2009; siendo originalmente prevista para un plazo de cuatro (4) días hábiles consecutivos, posteriormente, a través de una modificatoria efectuada en el año 2018, la licencia pasó a abarcar el plazo actual de diez (10) días calendario. De esta manera, la presente iniciativa legislativa pretende nuevamente ampliar la licencia por paternidad aumentando 5 días calendarios adicionales a los plazos vigentes, esto es, 15 días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea, 25 días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa. Mientras que, en los supuestos por complicaciones graves en la salud de la madre, el plazo aumenta a 40 días calendario consecutivos (10 días calendario adicionales).

2. Es innegable que las licencias por paternidad establecen (tal como lo precisa el proyecto en su exposición de motivos) en primer lugar, condiciones de igualdad a los padres para que puedan colaborar con los primeros cuidados de los hijos y, en segundo lugar, tiene un impacto positivo en los recién nacidos en cuanto al apego de estos con sus padres.

No obstante, no se ha considerado también el incremento del costo laboral que se generaría por ampliar esta licencia, y su impacto en las empresas, el cual afectaría principalmente a las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes).

En esa línea, dicho escenario ha debido ser evaluado previamente con un análisis de impacto regulatorio, para considera los efectos que produciría aprobar el proyecto bajo cuestión. Como país necesitamos cumplir con los estándares de mejora regulatoria, siendo el Análisis de Impacto Regulatorio (AIR) un instrumento esencial en el ejercicio de la función normativa del Estado; más aún cuando la mejora regulatoria es parte muy importante del proceso de admisión a la OCDE.

3. *De igual modo, el proyecto bajo análisis tampoco ha considerado el factor inflación, así como los problemas sociales, protestas y otros hechos que no permiten una pronta recuperación de las empresas y mayor crecimiento económico.*

   Asimismo, recordemos que el 99.6% de las empresas en el país son micro, pequeña y mediana empresa. En los últimos dos años más de 135,000 micro y pequeñas empresas (mypes) cerraron sus puertas de manera definitiva, mayormente del sector comercio y servicios, dejando sin empleo a cerca de 540,000 peruanos, por lo cual el sector privado nacional necesita mayor sostenibilidad para afrontar la crisis económica actual. Además, de acuerdo a la Nota Técnica N° IDB-TN-1291, Medición del Consto del Trabajo Asalariado en América Latina y el Caribe elaborado por le Banco Interamericano de Desarrollo, el costo promedio no salarial del trabajo asalariado para la región de América Latina y el Caribe es del 49% del salario promedio, y existe una gran dispersión en el Perú debido a que los costos no salariales representa alrededor del 70% de los salarios, escenario que se repite en Argentina y Brasil.

   En ese sentido, del análisis de la exposición de motivos del proyecto bajo análisis se observa que no han seguido los lineamientos establecidos por el artículo 75 del Reglamento del Congreso, es decir, el proyecto no contiene un correcto análisis de costo – beneficio, con datos medibles cualitativos ni cuantitativos, ni se verifica sustento alguno que evidencie la eficacia y eficiencia de la propuesta respecto de otras opciones, por lo que debe ser declarado inviable en cuanto su contenido no condice con la realidad ni toma en cuenta a todos los sectores sobre las cuales aplica.

   [...].

[Resaltado y subrayado es nuestro]

c. Opiniones ciudadanas:

Respecto al **Proyecto de Ley 1934/2021-CR**, en el Sistema de Proyectos de Ley del Congreso de la República, hasta la fecha de la aprobación del presente dictamen no se han registrado opiniones ciudadanas.

Respecto al **Proyecto de Ley 2127/2021-CR**, en el Sistema de Proyectos de Ley del Congreso de la República, hasta la fecha de la aprobación del presente dictamen se han registrado las opiniones ciudadanas:

> *DANTE MARTIN PAIVA GOYBURU*
> *03/06/2022*
> *En la primera disposición complementaria final no consideran a los docentes bajo la Ley N° 30220 - Ley Universitaria, pero sí a los de la carrera pública magisterial ¿por qué la discriminación?*
>
> *ERICK BILLY SCOTT MELENDEZ*
> *08/06/2022*
> *Es[te] proyecto de ley es una excelente iniciativa legislativa, es importante que se amplié el periodo de licencia por paternidad, hoy más que nunca se debe de priorizar la unión familiar, y creo que esta norma indirectamente fomenta que las uniones de hecho se formalicen legalmente hablando, para obtener el beneficio legal de no poder ser despedidos todos los regímenes laborales cuando su esposa o cónyuge se encuentre en estado de gestación, porque lo que se busca es cautelar la integridad de la madre y del concebido.*

Respecto al **Proyecto de Ley 3317/2022-CR**, en el Sistema de Proyectos de Ley del Congreso de la República, hasta la fecha de la aprobación del presente dictamen se han registrado las opiniones ciudadanas:

> *MILAGROS JENNIFER REYES PAREDES*
> *10/11/2022*
> *Es un gran avance para involucrar a los hombres en la crianza. Ello debe ir acompañado con una campaña para promover las paternidades presentes, activas y responsables; asimismo, espero que, a un futuro, esta licencia se pueda extender, puesto que, el o la recién nacida aún necesita de cuidados a los 20 días.*
>
> *ROMMEL BRUNO HERENCIA RAMÍREZ*
> *03/01/2023*
> *Es un proyecto de ley totalmente coherente y positivo. La obligación de los padres debe ser compartida, en el mismo sentido, ambos deben gozar un periodo considerable para poder atender a un recién nacido, mucho más teniendo que en cuenta que la*

Constitución vela por la familia. Esto permitirá en cierta medida una mejor distribución de papeles familiares, y equidad de trato a los padres.

Respecto al **Proyecto de Ley 4312/2022-CR**, en el Sistema de Proyectos de Ley del Congreso de la República, hasta la fecha de la aprobación del presente dictamen se han registrado las opiniones ciudadanas:

LOURDES CALLE DIEZ
23/02/2023
Me encuentro a favor de la propuesta e incluso el plazo de la licencia debería ser mayor, dado que el padre también cumple un rol fundamental en el nacimiento de un hijo.

V. ANÁLISIS TÉCNICO LEGAL DE LAS PROPUESTAS LEGISLATIVAS

5.1 Justificación de la acumulación de las iniciativas legislativas 1934/2021-CR; 2127/2021-CR; 3317/2022-CR y 4312/2022-CR

Los proyectos de ley bajo análisis incluyen en sus fórmulas legales textos normativos que proponen principalmente *establecer medidas para proteger a la madre y al padre que trabaja en el sector privado o público*. Es decir, las propuestas legislativas guardan concordancia temática.

Siendo ello así, la Comisión de Mujer y Familia, ajustándose al Reglamento del Congreso de la República y a la práctica parlamentaria que establece que ***cuando dos [o más] iniciativas legislativas tienen elementos comunes estos se deben acumular en un solo pronunciamiento de la comisión***, ha decidido acumular los **Proyectos de Ley 1934/2021-CR; 2127/2021-CR; 3317/2022-CR y 4312/2022-CR**.

Además, como respaldo de esta decisión cabe citar el Acuerdo de Consejo Directivo Acuerdo 686-2002-2003/CONSEJO-CR, que señala en si primera disposición lo siguiente:

"Solo se admitirá la acumulación de proyectos de ley y de resolución legislativa con otra en trámite, siempre que éstos se encuentren en la etapa de estudio en Comisiones y el dictamen no haya sido aprobado por la Comisión informante.

Dentro de este plazo, las Comisiones podrán hacer la acumulación de oficio sobre los proyectos de ley y de resolución legislativa que reciban por la vía regular mediante decreto de Oficialía Mayor, elaborado luego de la consulta previa de la Primera Vicepresidencia, de acuerdo con las normas reglamentarias."

En esa línea, el "Manual del Proceso Legislativo" señala:

"(...) la finalidad de las acumulaciones responde a un criterio de consolidación temática, que busca integrar materialmente propuestas legislativas, temática y procesalmente conexas, con un criterio uniforme y coherente, en un dictamen que consolida las iniciativas en una sola propuesta de acto legislativo ante el Pleno; y, a un criterio de economía procesal, que permite tratar de manera más simple y directa lo semejante con lo semejante, en el mismo acto, evitando la innecesaria duplicación o reproducción de tareas".

Por consiguiente, **la acumulación de las propuestas legislativas bajo análisis es reglamentaria debido a la concordancia de los temas que abordan**.

5.2 Materia legislable de las iniciativas legislativas

Uno de los principios generales de la técnica legislativa es el **principio de necesidad**. En ese sentido, toda propuesta legislativa presupone la existencia de un problema que se debe enfrentar e intentar solucionar. *"La idea es que la comprensión del hecho o problema deje en claro cuál es el estado de necesidad que se pretende superar. En realidad, de lo que se trata es que, ubicada la necesidad de un determinado grupo humano, se presuma con fundamento que dicha necesidad puede ser abordada y superada mediante una ley"*[18]. Es decir, existe materia legislable cuando se determina que, del análisis del **hecho** o **problema**, se puede implicar que hay materia por legislar.

¿Cuál es el hecho o problema que se pretende resolver en las iniciativas legislativas?

En la Exposición de Motivos del **Proyecto de Ley 1934/2021-CR**, se identifica como problema lo siguiente:

Actualmente tenemos que las trabajadoras y los trabajadores, ya sea de la actividad

[18] Curso de Redacción de Proyectos de Ley, Centro de Capacitación y Estudios Parlamentarios.

*pública o privada, **tienen derecho a la licencia laboral por maternidad y paternidad de 98 y 10 días naturales**, respectivamente, periodos que pueden variar según los casos específicos que establece la ley; sin embargo, **en caso que un trabajador o trabajadora opte por la adopción de un niño, niña o adolescente la licencia es únicamente de 30 días naturales**, y en el caso que el trabajador peticionante es casado, la licencia lo tomará la mujer.*

***Dicha situación legal resulta ser discriminatoria** toda vez que para la misma situación de hecho el tratamiento legal es distinto, es decir, en ambos escenarios hay un menor de por medio que necesita ser atendido por ambos padres o por uno de ellos, sin embargo, la norma otorga un mejor derecho a la maternidad biológica frente a la adopción, lo cual va en contra del interés superior del niño, así como de normas laborales que analizaremos más adelante.*

De lo que se colige que, el **primer problema identificado** es una [supuesta] discriminación en el otorgamiento de licencias laborales entre los padres biológicos y los que adquirieron dicha condición por una adopción.

En la Exposición de Motivos del **Proyecto de Ley 2127/2021-CR**, si bien no se identifica con precisión el problema a abordar, sin embargo, se puede inferir lo siguiente:

> Las licencias de paternidad establecidas por la normativa vigente son limitadas y no permitiría desarrollar a plenitud una paternidad activa que construya el vínculo con los hijos, ni facilitaría la trascendencia de su rol para su involucramiento en las responsabilidades de crianza y acompañamiento en los procesos de desarrollo psicológico y emocional del niño, lo que no permitiría fortalecer la unión familiar, ni cautelar el interés superior del recién nacido. Además, no existe norma que proteja a las trabajadoras ante los permisos prenatales y a los trabajadores que se convierten en padres, ante un posible despido.

De lo que se colige que, el **segundo problema identificado** es que las licencias por paternidad son limitadas que no permitirían desarrollar una paternidad activa; además, no existe norma que proteja a las trabajadoras ante los permisos prenatales y a los trabajadores que se convierten en padres ante un posible despido.

En la Exposición de Motivos del **Proyecto de Ley 3317/2022-CR**, se identifica como problema lo siguiente:

> *Podemos evidenciar que esta* [refiriéndose a las licencias por paternidad] *no ha logrado alcanzar el impacto deseado, se busca y entendemos que de manera progresiva esta deberá extenderse hasta encontrar un punto exacto en el que* ***logremos una igualdad de oportunidades sin discriminación entre la licencia que se le otorga a la madre y al padre****; más aún, si resulta necesario que ambos estén presente en los primeros días del recién nacido, sea asistiendo a la madre, asistiendo al recién nacido u ocupándose de los trámites administrativos correspondientes a su nacimiento, así como el acceso inmediato a un seguro de salud público o privado.*

De lo que se colige que, el **tercer problema identificado** es que las licencias por paternidad son limitadas que no permitirían desarrollar una paternidad activa, generándose desigualdad de oportunidades y discriminación.

En la Exposición de Motivos del **Proyecto de Ley 4312/2022-CR**, si bien no se identifica con precisión el problema a abordar, sin embargo, se puede inferir lo siguiente:

> *Si bien las políticas nacionales de los Estados han ido mejorando las condiciones de las licencias de paternidad,* [para el caso peruano] ***aún hay mucho por desarrollar y mejorar*** *[...]. Es innegable que las licencias por paternidad establecen, en primer lugar, condiciones de igualdad a los padres para que puedan colaborar con los primeros cuidados de la prole, y en segundo lugar, tienen un impacto positivo en los recién nacidos en cuanto al apego de estos con sus padres. Sin embargo,* ***comparativamente hablando, los padres de familia actualmente solo cuentan con diez días de licencia por paternidad****, lo cual exige una modificación de parte del Estado a fin de dar mayores facilidades parar atender el nacimiento.*

De lo que se colige que, el **cuarto problema identificado** es que las licencias por paternidad son limitadas que no permitirían desarrollar una paternidad activa.

¿Cuál es el diseño de la propuesta normativa de las iniciativas legislativas?

Del análisis realizado en la sección anterior, podemos señalar los siguientes hechos y problemas identificados que se pretendería resolver con las iniciativas legislativas:

i. Discriminación en el otorgamiento de licencias laborales entre los padres biológicos y los que adquirieron dicha condición por una adopción

ii. Licencias por paternidad son limitadas que no permitirían desarrollar una paternidad activa.
iii. No existe norma que proteja a las trabajadoras en el caso de despidos motivadas por permisos prenatales.
iv. No existe norma que proteja a los trabajadores que se convierten en padres ante un posible despido.
v. Licencias por paternidad son limitadas que no permitirían desarrollar una paternidad activa, generándose desigualdad de oportunidades y discriminación.

Para atender estos hecho y problemas las iniciativas legislativas proponen lo siguiente:

i. El **Proyecto de Ley 1934/2021-CR** propone modificar la Ley 27409, Ley que otorga licencia laboral por adopción, para ampliar la licencia laboral por adopción a fin de promover la conformación de nuevas familias mediante la adopción de niños o adolescentes declarados en desprotección familiar, **ampliando la licencia con goce de haber correspondiente a 98 días naturales**. Asimismo, si los trabajadores peticionarios de adopción son cónyuges, se propone que la licencia será tomada por la mujer o por el hombre, según acuerdo entre ambos cónyuges. En caso no llegar a un acuerdo, la licencia será tomada en partes iguales.
ii. El **Proyecto de Ley 2127/2021-CR** propone modificar el literal e) del artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a fin de **incorporar la protección en contra del despido arbitrario al trabajador público cuya esposa o conviviente debidamente declarada ante ley se encuentre embarazada o en periodo de lactancia**. También se buscar otorgar una licencia justa por paternidad a los trabajadores que se desempeñan en la actividad pública y privada, **ampliando la licencia por paternidad a 30 días calendario en casos de parto natural o cesárea; y, en casos especiales se incremente entre 45 a 60 días calendario**.
iii. El **Proyecto de Ley 3317/2022-CR propone modificar e incorporar diversos artículos de la Ley 29409**, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, **a fin de promover el derecho del recién nacido a ser asistido por su padre, ampliando la licencia por paternidad a 20 días calendario en casos de parto natural o cesárea; y, en casos especiales se incremente entre 30 a 35 días calendario** y especificando que el Seguro Social de Salud o una Entidad

Prestadora de Salud asumirá el costo de la licencia adicional a la actualmente vigente.

iv. El **Proyecto de Ley 4312/2022-CR** propine modificar la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, para mejorar sus beneficios **ampliando la licencia por paternidad a 15 días calendario en casos de parto natural o cesárea; y, en casos especiales se incremente entre 25 a 35 días calendario.**

Sin embargo, las diferentes entidades especializadas en las materias de análisis del presente dictamen presentaron las siguientes observaciones, las mismas que serán motivo de análisis en la siguiente sección.

OBSERVACIONES PLANTEADAS POR LAS ENTIDADES A LAS INICIATIVAS LEGISLATIVAS

INICIATIVAS LEGISLATIVAS	OBSERVACIONES
PROYECTOS DE LEY 1934/2021-CR	
Artículo 1. Objeto de la ley La presente ley tiene por objeto ampliar la licencia laboral por adopción a fin de promover la conformación de nuevas familias mediante la adopción de niñas, niños o adolescentes declarados en desprotección familiar.	**DEL MIMP** Observa que la iniciativa pondera a las familias y su conformación, más que la integración familiar de los niños y adolescentes adoptados.
Artículo 2. Modificación de los artículos 1 y 4 de la Ley 27409, Ley que otorga licencia laboral por adopción [...] **"Artículo 1.- Objeto de la ley** El trabajador peticionario de adopción tiene derecho a una licencia con goce de haber correspondiente a **noventa y ocho (98)** días naturales, contados a partir del día siguiente de expedida la Resolución Administrativa de Colocación Familiar y suscrita la respectiva Acta de Entrega del niño, de conformidad con lo establecido por la Ley 26981, siempre que el niño a ser adoptado no tenga más de doce años de edad. Igual derecho le asistirá al trabajador peticionario de adopción en el caso de los incisos a) y b) del Artículo 128 de la Ley 27337, siempre que el adoptado no tenga más de doce	**DEL MIMP** la **propuesta no tiene en cuenta que la normativa vigente** establece fases de integración familiar que son parte del desarrollo del procedimiento administrativo de adopción, como **la fase de empatía, el acogimiento pre-adoptivo** y finalmente la **adopción**. En ese sentido, si bien estamos de acuerdo con la necesidad de ampliar el plazo de licencia, consideramos que **es necesario una revisión integral de la propuesta**, a fin de que se tenga en cuenta las fases que involucra el procedimiento a nivel administrativo. **La propuesta debe alinearse** a los alcances de la Convención sobre los Derechos del Niño; el Decreto Legislativo 1297 y su Reglamento; la Ley 30466, Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño y su Reglamento; así como a la Política Nacional

años de edad. En este supuesto, el plazo de **noventa y ocho (98)** días naturales se cuenta a partir del día siguiente en que queda consentida o ejecutoriada la resolución judicial de adopción.	Multisectorial para Niñas, Niños y Adolescentes al 20305. **La propuesta no observa el cierre de la brecha de desigualdad** planteada por la Ley 27409, **respecto a adolescentes mayores de 12 años**, en desmedro de su interés superior, pues únicamente se reconoce el derecho a la licencia en favor de personas adoptantes de niños y niñas menores de 12 años de edad, planteando un criterio discriminatorio que deja fuera del alcance a los adolescentes que sufren abandono y desprotección. El último párrafo del artículo citado, indica que el periodo de la licencia se contabiliza a partir del día siguiente en que queda consentida o ejecutoriada la resolución judicial de adopción; lo cual, debe revisarse, toda vez que, **en el contexto de la adopción administrativa, se emite una Resolución Directoral (administrativa, no judicial), que declara la adopción**. DEL MINISTERIO PÚBLICO El quantum de la licencia por adopción regulada por la ley 27409 es razonable y justificada, pero no lo propuesto por la iniciativa legislativa, en todo caso, **podría ampliarse al plazo de duración equiparable al período post parte de la licencia por maternidad 49 días** cuando se trate de que el nuevo integrante de la familia por adopción se encuentre dentro de la franja etaria de la primera infancia; pues no se evidencia razones objetivas para su ampliación a 98 días o que dicho supuesto tendrá un impacto directo en fomentar las adopciones o que estas garanticen mayor protección de las familias y cuidado de los niños y niñas adoptados. DEL MTPE Sugiere que el legislador evalúe las incidencias económicas que tendría en el empleador el aumento de días de licencia por adopción de treinta (30) a noventa y ocho (98) días naturales; así

	cómo, proponer mecanismos alternativos para mitigar sus impactos. Asimismo, se recomienda la aplicación de un test de ponderación de derechos, como herramienta que permita justificar de manera objetiva la propuesta de aumento de días para la licencia laboral por adopción, en contraste con el derecho a la libertad de empresa.
Artículo 4. Adoptantes cónyuges Si los trabajadores peticionarios de adopción son cónyuges, la licencia será tomada por la mujer **o por el hombre, según acuerdo entre ambos cónyuges. En caso no llegar a un acuerdo, la licencia será tomada en partes iguales**".	**DEL MIMP** Se debe tener en cuenta que, actualmente, la norma permite la adopción de familias biparentales como monoparentales, respecto de las biparentales **no establece condiciones para las constituidas por uniones de hecho, convivencia o matrimonio**. Por tanto, no estamos de acuerdo con la propuesta. Además, para la elaboración del artículo citado, se debe tener en cuenta las fases del procedimiento administrativo de adopción, descritas en el apartado 2.6.2, siendo recomendable analizar la normativa vigente para modificar los alcances del artículo propuesto. **DEL MINISTERIO PÚBLICO** Resulta acertado plantear una modificación al dispositivo legal antes citado, pues la regulación actual sólo fomenta y aboga por mantener roles estereotipados, división sexual del trabajo; por dicha razón, el abordaje que se debe dar respecto a las licencias laborales tiene que estar investido desde un enfoque de género que permitan mayor democratización de los roles familiares y fomento de la coparentabilidad. Debiera **proferirse que el ejercicio de la licencia sea para ambos y de carácter intransferibles** a efecto de evitar que en los hechos solo la mujer asuma el cuidado, pues la idea es que ambos se involucren en el afianzamiento del nuevo hijo por adopción, que ambos se impliquen en el proceso de cuidado, protección y

	adaptación con el nuevo integrante de la familia
Artículo 3. Derogación del artículo 3 de la Ley 27409, Ley que otorga licencia laboral por adopción Derógase el artículo 3 de la Ley 27409, Ley que otorga licencia laboral por adopción.	**DEL MIMP** Estamos de acuerdo, pues el artículo 3, quedaría derogado **ante la aprobación de un nuevo plazo de licencia**.
PROYECTOS DE LEY 2127/2021-CR	
Artículo 1. Objeto de la Ley La presente ley tiene por objeto modificar el literal E artículo 29 del Texto Único ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, a fin de incorporar la protección en contra del despido arbitrario al trabajador público cuya esposa o conviviente debidamente declarada ante ley se encuentre embarazada o en periodo de lactancia. También se buscar otorgar una licencia justa por paternidad a los trabajadores que se desempeñan en la actividad pública y privada.	**DEL MIMP** La Exposición de Motivos debe evaluarse ya que, con relación al objeto la norma, se contradice con la Exposición de Motivos, pues se manifiesta la necesidad de promover el ejercicio de una paternidad activa y corresponsable.
Artículo 2. Modificase el artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral Modificase el literal E) del Articulo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 725, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en los siguientes términos: "articulo 29. Es nulo el despido que tenga por motivo: [...] e) 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 (noventa) días posteriores al nacimiento. 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. Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el trabajador que tenga un matrimonio, convivencia formalizada ante la ley o la trabajadora gestante ponga de	**Del MTPE** La propuesta de modificación del literal e) del artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR (TUO de la LPCL), no cuenta con el sustento correspondiente, no evidenciándose de manera específica, de parte del hombre esposo o conviviente de una mujer embarazada o lactante, un derecho fundamental con la posibilidad de ser vulnerado **Del Poder Judicial** El ordenamiento jurídico laboral establece que es nulo el despido que tenga por motivo el embarazo, y se advierte que la utilización como factor diferenciador del embarazo, del parto o sus posibles consecuencias médicas es una manifestación de la discriminación por sexo, teniendo en consideración que esta situación solo puede afectar a las mujeres. **De la Defensoría del Pueblo**

conocimiento al empleador mediante notificación documental del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa, teniendo el mismo efecto para periodo de prueba, tiempo parcial y contratación de personal de confianza."	La propuesta de la modificación del inciso e) del art. 29 del TUO de DL 728 tiene algunos problemas que requieren un especial análisis. En primer lugar, la protección a la mujer embarazada o madre se extiende durante todo el período de lactancia y no sólo durante 90 días tras el parto. Otro aspecto a destacar es aquel relativo a la no renovación de contratos temporales por causas ligadas al embarazo o maternidad, que en muchos casos funcionan como despidos solapados. Al respecto, sería necesario que, en base a la protección otorgada mediante la Ley 30709, se incluya esta disposición en el inciso e) del art. 29. **DEL MIMP** Se advierte que con la propuesta de modificación se unificaría en un solo párrafo, los dos últimos párrafos del artículo 29 del TUO. del Decreto Legislativo 728. Lo cual resultaría confuso y, por ello, debería mejorarse la redacción y orden de ideas propuestas.
Articulo 3. Modificase el artículo 2 de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada Se modifica el artículo 2 de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada» en los siguientes términos: "**Artículo 2.- De la licencia por paternidad** 2.1 La licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el empleador al padre por treinta (30) días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea. 2.2 En los siguientes casos especiales el plazo de la licencia es de: a) Cuarenta y cinco (45) días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples. b) Sesenta (60) días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa. c) Sesenta (60) días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre.	**DEL MIMP** Se considera que en la Exposición de Motivos debe sustentarse de manera técnica el aumento de los plazos de licencia, así como de desarrollar el análisis sobre cuál sería su repercusión y efectos.

2.3 El plazo de la licencia se computa a partir de la fecha que el trabajador indique entre las siguientes alternativas: a) Desde la fecha de nacimiento del hijo o hija. b) Desde la fecha en que la madre o el hijo o hija son dados de alta por el centro médico respectivo. c) A partir del tercer día anterior a la fecha probable de parto, acreditada mediante el certificado médico correspondiente, suscrito por profesional debidamente colegiado. 2.4 En el supuesto que la madre muera durante el parto o mientras goza de su licencia por maternidad, el padre del hijo/a nacido/a será beneficiario de dicha licencia con goce de haber. de manera que sea una acumulación de licencias. 2.5 El trabajador peticionario que haga uso de la licencia de paternidad tendrá derecho a hacer uso de su descanso vacacional pendiente de goce, a partir del día siguiente de vencida la licencia de paternidad. 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[1].	
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES	
PRIMERO. Lo dispuesto en el artículo 2 y el artículo 3 de la presente Ley, es de aplicación en todos sus extremos para el régimen laborales comprendido en las siguientes normas: Decreto Legislativo 276. Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios: Ley 30057, Ley del Servicio Civil, Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial; Ley 29277, Ley de la Carrera Judicial: Ley 23536, Ley que Establece las Normas Generales que Regulan el Trabajo y la Carrera de los Profesionales de la Salud; Ley 28561, Ley que regula el trabajo de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud; Decreto Legislativo 052, Ley Orgánica del Ministerio Público; Ley 28091, Ley del Servicio	**Del Poder Judicial** En lo que respecta al despido nulo, los trabajadores comunes u ordinarios gozan de estabilidad en su trabajo y no pueden ser despedidos, excepto, por causa prevista en la ley; mientras que los trabajadores que asumen un cargo de confianza, están supeditados a la "confianza" de su empleador, por lo que el retiro de la misma constituye una situación especial (así, denominado por el aludido Decreto Supremo N.° 003-97-TR al ubicarlo en el capítulo VI de su Texto Único Ordenado), que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva a diferencia de los despidos por causa grave que son de carácter objetivo6 ; en consecuencia, la sola condición de embarazada de un personal de confianza no puede convertirlo en trabajador permanente,

Diplomático de la República: Ley 28359, Ley de situación militar de los oficiales de las fuerzas armadas: Ley 27238: Ley Orgánica de la Policía Nacional del Perú: Ley 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria, Decreto Legislativo 1024, Decreto Legislativo que crea y regula el cuerpo de gerentes públicos y demás leyes que regulan los régimen laborales de actividad privada.	por lo que la pérdida de confianza no podría acarrear la nulidad del despido, más aún si el retiro de confianza no es un concepto equiparable al despido. **DEL MIMP** Se recomienda considerar el texto del artículo 1 de la Ley 29049, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, en la cual, no resultaría necesario mencionar expresamente cada régimen laboral especial.
SEGUNDA. DERÓGUESE el artículo 1 de la Ley N° 30367, LEY QUE PROTEGE A LA MADRE TRABAJADORA CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO Y PROLONGA SU PERIODO DE DESCANSO Aprobada la presente Ley se dejará sin efecto el artículo 1 de la Ley 30367. que modificase EL INCISO E) DEL ARTICULO 29 DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO 728. LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL	**DEL MIMP** Se recomienda que en la Exposición de Motivos se sustente la derogación del artículo 1 de la Ley 30367, así como del artículo Único de la Ley 30807.
TERCERO. DERÓGUESE el articulo Único de la Ley 30807, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA Aprobada la presente ley se dejará sin efecto la Ley 30807, que modifica el Artículo 2 de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.	**DEL MIMP** Se recomienda que en la Exposición de Motivos se sustente la derogación del artículo 1 de la Ley 30367, así como del artículo Único de la Ley 30807.

Seguidamente se procederá a analizar las observaciones presentadas por las diferentes entidades a efecto de determinar la viabilidad y oportunidad de aprobar la presente propuesta normativa.

5.3 Propuesta normativa

¿La solución del hecho o problema requiere de la norma propuesta?

Considerando que los hechos o problemas son: i) Discriminación en el otorgamiento

de licencias laborales entre los padres biológicos y los que adquirieron dicha condición por una adopción; ii) Licencias por paternidad son limitadas que no permitirían desarrollar una paternidad activa; iii) No existe norma que proteja a las trabajadoras en el caso de despidos motivadas por permisos prenatales; y, iv) No existe norma que proteja a los trabajadores que se convierten en padres ante un posible despido, resulta pertinente señalar que para **la solución a los hechos y problemas señalados se requiere modificar varias normas**, siendo la materia legislable *regular disposiciones para beneficiar y proteger a las madres y padres que laboran en el sector público o privado*; por lo tanto, sí se requiere una norma específica, sin embargo, es necesario identificarlas.

Para identificar las normas que deben ser modificadas se procederá a analizar cada uno de los hechos y problemas identificados. Se debe precisar que para desarrollar los siguientes aspectos se ha tomado como referencia el análisis realizado por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social en su dictamen de fecha 4 de noviembre de 2022[19].

En primer lugar, resulta relevante que, la Constitución Política del Perú regula el régimen constitucional económico, compuesto por principios que rigen el funcionamiento del sistema económico, la propiedad y las empresas. De acuerdo con el texto constitucional, se reconoce la libertad de la iniciativa privada en el marco de una economía social de mercado. Esto significa que toda persona, natural o jurídica, tiene el derecho fundamental de participar de manera individual o asociada en la vida económica del país. En consecuencia, cada persona natural o jurídica tiene la autonomía para iniciar y desarrollar su actividad económica de preferencia, siempre respetando los límites establecidos por la ley.

No obstante, el papel del Estado con respecto a la iniciativa privada y, en general, el régimen constitucional económico, debe interpretarse en concordancia con la cláusula del 'Estado Social y Democrático de Derecho'. En este sentido, el Tribunal Constitucional ha sostenido que 'el papel del Estado en asuntos económicos debe ser comprendido desde la perspectiva del Estado Social y Democrático de Derecho'. Bajo esta perspectiva, los principios que rigen el régimen económico establecen directrices para el legislador, cuyo deber es buscar un equilibrio entre la subsidiariedad y la solidaridad social. En consecuencia, el legislador tiene la facultad de intervenir en la economía para proteger a las partes más vulnerables de

[19] https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/NTg4Njc=/pdf/PL%201330%20Y%20OTROS%20(MAY)

las relaciones económicas, como es el caso de los trabajadores.

En el contexto peruano, la cláusula del 'Estado Social y Democrático de Derecho' tiene repercusiones significativas en las relaciones laborales entre trabajadores y empresarios, particularmente en la promulgación de la legislación sociolaboral. En este sentido, es fundamental considerar su función en la sociedad, la cual se basa en dos aspectos fundamentales: i) facilitar el funcionamiento de la economía y ii) garantizar la mejora de las condiciones de trabajo y calidad de vida de los trabajadores.

Por lo tanto, la legislación laboral no solo contribuye al adecuado desarrollo de las relaciones laborales que permiten la continuidad del proceso productivo dentro del marco de la economía de mercado, sino que también asegura el ejercicio de los derechos constitucionales de los trabajadores. Esto se hace sin menoscabar su dignidad, especialmente en el ámbito laboral.

Discriminación en el otorgamiento de licencias laborales entre los padres biológicos y los que adquirieron dicha condición por una adopción

Para desarrollar este tema es necesario analizar la Ley 27409, Ley que otorga licencia laboral por adopción.

La Ley 27409 tiene por objeto establecer el derecho del trabajador peticionario de adopción a disfrutar de una licencia laboral con goce de haber por un período de treinta días naturales. Esta licencia se otorga a partir del día siguiente a la expedición de la Resolución Administrativa de Colocación Familiar y la suscripción del Acta de Entrega del niño, de acuerdo con lo establecido en la Ley 26981, siempre que el niño a ser adoptado no tenga más de doce años de edad. También se extiende este derecho en casos relacionados con los incisos a) y b) del Artículo 128 de la Ley 27337, siempre que el adoptado no supere los doce años de edad. En este último caso, el plazo de treinta días naturales comienza a contar a partir del día siguiente a la fecha en que queda consentida o ejecutoriada la resolución judicial de adopción.

Detalles clave que se deben considerar en la Ley 27409:

- **Derecho a la Licencia:** La ley garantiza que el trabajador que solicite la adopción tiene derecho a una licencia con goce de haber por un período de treinta días naturales.

- **Requisitos:** La licencia se concede una vez que se ha emitido la Resolución Administrativa de Colocación Familiar y se ha firmado el Acta de Entrega del niño. Esto es aplicable si el niño a ser adoptado no supera los doce años de edad. En casos de adopciones relacionadas con los incisos a) y b) del Artículo 128 de la Ley 27337, el plazo de treinta días naturales comienza tras la fecha en que queda consentida o ejecutoriada la resolución judicial de adopción.
- **Comunicación al Empleador:** El trabajador solicitante de adopción debe notificar expresamente a su empleador, con un plazo mínimo de quince días naturales a partir de la entrega física del niño, su intención de hacer uso de la licencia. La falta de comunicación dentro de este período impide al trabajador beneficiarse de la licencia.
- **Límite de la Licencia:** La licencia concedida a los trabajadores peticionarios de adopción no puede exceder en total el período de treinta días naturales durante un año calendario, independientemente del número de procedimientos administrativos o procesos judiciales de adopción que el trabajador inicie.
- **Adoptantes Cónyuges:** En el caso de que los solicitantes de adopción sean cónyuges, la licencia será tomada exclusivamente por la mujer.
- **Revocatoria de Colocación Familiar:** En situaciones en las que se revoca la resolución que otorgó la Colocación Familiar, la licencia termina automáticamente. Los días ya disfrutados deben considerarse en el plazo de la licencia que el trabajador peticionario de adopción pueda solicitar dentro del mismo año calendario.
- **Descanso Vacacional:** Los trabajadores solicitantes de adopción tienen derecho a comenzar su período de descanso vacacional después de haber cumplido la licencia de adopción. Deben notificar su intención de tomar vacaciones al empleador al menos quince días antes del inicio del período de descanso vacacional.
- **Negativa del Empleador:** La negativa injustificada del empleador para otorgar la licencia de adopción se considera un acto de hostilidad equiparable al despido.

A modo de conclusión de esta primera evaluación se puede señalar:

La Ley 27409 establece el derecho del trabajador que solicita una adopción a una licencia laboral de treinta días con goce de haber, bajo ciertas condiciones. Además, esta ley garantiza la protección de los derechos de los trabajadores que buscan

adoptar, asegurando que los empleadores cumplan con la concesión de dicha licencia y que no haya represalias injustificadas por parte de los empleadores. Esta ley se enmarca en la promoción de la adopción y el fortalecimiento de la corresponsabilidad parental en el ámbito laboral.

No obstante, para la Comisión de Mujer y Familia, según la Ley 27409, en el caso de cónyuges o integrantes de la unión de hecho que trabajen en entidades o empresas diferentes, **la licencia de 30 días por adopción corresponde únicamente a uno de los solicitantes, específicamente a la mujer**. Esta disposición se encuentra en el Artículo 4 de la mencionada ley, que establece que "Si los trabajadores peticionarios de adopción son cónyuges, la licencia será tomada por la mujer".

Por lo tanto, aunque ambos miembros de la pareja puedan estar solicitando la adopción, solo la mujer tendrá derecho a disfrutar de la licencia de 30 días. **Es importante tener en cuenta esta restricción en situaciones en las que los cónyuges o convivientes trabajan en empresas diferentes y planean adoptar un niño**.

Entonces, **la Ley 27409 podría considerarse discriminatoria en su forma actual porque limita el derecho a la licencia laboral por adopción únicamente a la mujer dentro de una pareja de cónyuges**. Esto implica que, en el caso de una pareja de esposos, solo la esposa tiene derecho a disfrutar de la licencia de 30 días, mientras que el esposo no lo tiene. Esta restricción se basa en la suposición de que la mujer debe ser la principal cuidadora del niño adoptado y no toma en cuenta la realidad de las familias actuales en las que la corresponsabilidad entre ambos cónyuges es común, las mismas que debería promoverse. Consecuentemente, **la Comisión de Mujer y Familia considera necesario modificar la Ley 27409**.

¿Cuáles serían las consecuencias de no modificar esta Ley 27409? Las consecuencias podrían ser las siguientes:

- **Discriminación entre hombres y mujeres:** La ley mantendría una práctica discriminatoria al no permitir que los padres de la pareja adoptante disfruten de la misma licencia. Esto va en contra del principio de igualdad entre los hombres y las mujeres y podría ser considerado como una violación de los derechos humanos.
- **Limitación de la corresponsabilidad parental:** Al no permitir que ambos padres disfruten de la licencia, se perpetúa el estereotipo de que la madre es la única responsable de cuidar al niño adoptado. Esto puede tener un

impacto negativo en la participación activa de los padres en la crianza y cuidado de sus hijos, lo que es importante para el desarrollo integral del niño.

- **Desincentivo para la adopción:** La falta de igualdad en el acceso a la licencia por adopción podría desincentivar a las parejas a considerar la adopción como una opción. Algunas parejas podrían posponer o evitar la adopción debido a la percepción de que la carga de cuidado recae exclusivamente en la madre.
- **No reflejar la realidad familiar:** Las familias no siempre seguirán un modelo tradicional en el que la madre es la única cuidadora del menor. La ley no refleja la realidad de las distintas estructuras familiares presentes en la sociedad actual.

Entonces, modificar la Ley 27409 para permitir que tanto el esposo como la esposa o cualquiera de los integrantes de la unión de hecho que optaron por la adopción tengan derecho a disfrutar de la licencia de 30 días promovería la igualdad entre el hombre y la mujer, la corresponsabilidad parental y reflejaría mejor la realidad de las familias en la sociedad actual. Además, fomentaría la adopción como una opción viable y alentaría a más familias a considerar esta alternativa para brindar un hogar a menores en situación de vulnerabilidad.

Ahora, en atención a la propuesta del Proyecto de Ley 1934/2021-CR, de incrementar la licencia con goce de haber a 98 días naturales por considerarlo discriminatorio respecto a la licencia por maternidad (situación física - biológica). Al respecto, la Comisión de Mujer y Familia coincide con lo manifestado por el Ministerio Público, quien refiere que:

> *[.-..], en el presente caso, mediante el anteproyecto de ley* ***se plantea la ampliación del quantum de la licencia bajo el argumento que existe un trato discriminatorio en relación a la licencia por maternidad y paternidad****, así y en relación a la licencia por maternidad, se precisa: "Dicha situación legal resulta ser discriminatoria toda vez que para la misma situación de hecho el tratamiento legal es distinto, es decir, en ambos escenarios hay un menor de por medio que necesita ser atendido por ambos padres o por uno de ellos, sin embargo, la norma otorga un mejor derecho a la maternidad biológica frente a la a la adopción, lo cual va en contra del interés superior del niño".*
>
> *Sobre el referido argumento, trato discriminatorio,* ***dicha afirmación no es cierta dado que, en el supuesto de licencia por maternidad existe una situación física -biológica incuestionable a diferencia de la adopción****, pues existe el*

proceso de gestación de un nuevo ser (feto) y el embarazo que genera una serie de cambios en la mujer y que conllevan a ciertos riesgos para la integridad y vida de la madre y el feto; por dicha razón, existe un descanso pre natal pero también post natal orientado a la recuperación de la madre luego del parto y apego con el nuevo ser.

***Situación que no se da en el supuesto de la peticionante de adopción; lo que no niega, la importancia de un periodo de afianzamiento con el nuevo integrante de la familia**. Por ende, **no se puede homogenizar ni equiparar supuestos totalmente distintos y darles un mismo tratamiento**; así pues, no se incurre en un supuesto de discriminación, discriminación que se encuentra proscrita por el numeral 2, artículo 2 de la Carta Magna.*

En este orden de ideas, si bien se tratan de lógicas distintas en cuanto al tiempo de duración de las licencias (ámbito temporal); no es menos cierto que, ambas licencias se encuadran dentro de políticas públicas tendientes a compatibilizar el ámbito laboral con el ámbito familiar y no cabe duda que, tienen un impacto en el bienestar de las niñas, niños y adolescentes primordialmente en la primera infancia. No obstante, cualquier modificación normativa debe verificar el impacto adverso que podría generar, dado que cualquier modificación se encuentra dentro de un ámbito mayor que, impacta en las políticas adoptadas por el Estado que deben ser transversales, multisectoriales, interseccionales orientadas a la hacer efectivo el principio de igualdad material y la prohibición de discriminación.

Por otro lado, en atención a la propuesta del **Proyecto de Ley 1934/2021-CR**, en los casos de que la licencia sería tomada por la mujer o por el hombre, según acuerdo entre ambos cónyuges y en caso de no llegar a un acuerdo, la licencia sería tomada en partes iguales. Al respecto, la Comisión de Mujer y Familia considera que, la licencia de 30 días debería corresponder a ambos, tanto al esposo o esposa o a los integrantes de la unión de hecho.

Sobre las propuestas: La decisión de si la licencia de 30 días puede ser compartida o si se debe otorgar una licencia de 30 días a cada uno de los solicitantes (en el caso de una pareja de esposos o integrantes de la unión de hecho) dependerá de los objetivos y valores que se quieran promover a través de la legislación. A continuación, se detallan los argumentos para ambas opciones, para efectos de tomar una decisión:

Opción 1: Compartir la licencia (15 días a cada uno):

Ventajas:

- **Corresponsabilidad:** Esta opción promueve la corresponsabilidad parental al permitir que ambos padres participen activamente en el cuidado del niño adoptado durante el mismo período. Fomenta la idea de que ambos cónyuges comparten la responsabilidad de cuidar al niño.
- **Flexibilidad:** Permite a la pareja adaptar la licencia a sus necesidades y preferencias. Si ambos padres desean estar presentes en los primeros días de adaptación del niño al hogar, pueden tomar los 15 días juntos. Si prefieren un período de cuidado secuencial, también es posible.
- **Mayor equidad:** Garantiza que tanto el esposo como la esposa tengan igualdad de oportunidades para establecer un vínculo con el niño adoptado desde el principio. Esto evita la discriminación basada en el género.

Desventajas:

- **Posible dificultad para algunas parejas:** En casos en los que ambos cónyuges trabajen y tengan empleadores inflexibles, podría ser complicado coordinar sus licencias de manera simultánea. Esto podría requerir una planificación adicional.

Opción 2: Conceder una licencia de 30 días a cada solicitante:

Ventajas:

- **Flexibilidad en el uso:** Cada solicitante tendría independencia en el uso de su licencia de 30 días. Esto podría ser beneficioso si uno de los cónyuges necesita estar presente en el proceso de adaptación inicial y el otro prefiere hacerlo en un momento posterior.
- **Evita coordinación:** No se requiere una coordinación precisa entre ambos cónyuges, lo que podría simplificar el proceso para algunas parejas.

Desventajas:

- **Posible desincentivo para la corresponsabilidad:** Conceder licencias separadas podría perpetuar la idea de que la adopción y el cuidado del niño son responsabilidad exclusiva de uno de los cónyuges (generalmente la mujer). Esto va en contra de la promoción de la igualdad de género y la corresponsabilidad parental.

- **Fomenta la segregación:** La división de las licencias podría llevar a una segregación de las responsabilidades parentales en lugar de promover la colaboración.
- **Ineficiencia en algunos casos:** En casos en los que ambos cónyuges deseen estar presentes al mismo tiempo durante el proceso de adaptación, se podría considerar menos eficiente tener licencias separadas.

En resumen, ambas opciones tienen ventajas y desventajas. La elección entre compartir la licencia o conceder una licencia de 30 días a cada solicitante dependerá de los valores y objetivos que una sociedad desee promover. Si se valora la igualdad entre los hombres y mujeres y la corresponsabilidad parental, la opción de compartir la licencia podría ser la más adecuada. Por otro lado, si se prioriza la flexibilidad y la independencia de cada solicitante, la opción de licencias separadas podría ser preferible. La Comisión de Mujer y Familia considera que es necesario asignar a cada uno de los solicitantes (en el caso de una pareja de esposos o integrantes de la unión de hecho) los 30 días de licencia, debiendo esta priorizarse su asignación en forma simultánea.

Finalmente, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social propone precisiones de reglas jurídicas para la licencia por adopción en el caso la adopción sea solicitada por cónyuges o integrantes de la unión de hecho. La Comisión de Mujer y Familia toma parcialmente dichas conclusiones. A saber:

En el análisis del Proyecto de Ley 1934/2021-CR realizado por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, se tomó en cuenta el Informe Técnico 034-2022-MIMP-DGA-DEIA-SFTB, emitido por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. El informe señala que, si bien es evidente la necesidad de ampliar el plazo de licencia en el marco de la Ley 27409, la propuesta no considera que la normativa vigente establece fases de integración familiar que son parte del procedimiento administrativo de adopción. Estas fases incluyen la de empatía, el acogimiento pre-adoptivo y, finalmente, la adopción.

En el contexto de la ampliación del plazo de licencia por adopción, es esencial tener en cuenta que la finalidad de esta medida está relacionada con las fases de involucramiento que los cónyuges o integrantes de la unión de hecho tienen con los menores adoptados en el procedimiento administrativo. Por lo tanto, la Comisión consideró necesario realizar una precisión en el artículo 4 de la Ley 27409. Esta modificación sería aplicable cuando los cónyuges o integrantes de la unión de hecho

opten por solicitar la adopción de un menor de 12 años y trabajen para el mismo empleador. En este escenario, el texto sustitutorio propuesto en su artículo 2 establece que el derecho a la licencia recaerá no solo en la mujer, como lo establece la normativa actual, sino en ambos solicitantes, ya sean cónyuges o integrantes de la unión de hecho.

En caso de falta de acuerdo entre los solicitantes, la licencia se otorgará en partes iguales a ambas personas trabajadoras solicitantes. Esta modificación garantiza el principio de corresponsabilidad parental y cuidado del menor, permitiendo que ambos padres, ya sean cónyuges o integrantes de la unión de hecho, ejerzan sus roles parentales en el entorno laboral.

Esto se alinea con el objetivo de promover una mayor equidad y responsabilidad compartida en la crianza y el cuidado de los menores adoptados, cumpliendo con el espíritu de la Ley 27409 y fomentando una sociedad más inclusiva y equitativa.

Consecuentemente, la Comisión de Mujer y Familia propone modificar el artículo 4 de la Ley 27409, Ley que otorga licencia laboral por adopción, en los siguientes términos:

> "**Artículo 4. Licencia laboral por adopción para cónyuges o integrantes de la unión de hecho**
> Si los trabajadores peticionarios de adopción son cónyuges o **integrantes de la unión de hecho que laboran para el mismo empleador**, la licencia **laboral les corresponde a ambos por igual**".

<u>Licencias por paternidad son limitadas que no permitirían desarrollar una paternidad activa</u>

En este extremo, la Comisión de Mujer y Familia se allana a las recomendaciones realizadas por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, que ha realizado el siguiente análisis:

> *Con relación a la extensión de las licencias por paternidad, resulta necesario recoger la opinión expuesta por esta Comisión con relación a la función paterna en el cuidado*

y crianza de las hijas e hijos durante la primera infancia[20]*, en la que Norma Fuller señala que "**la paternidad no se limita al hecho biológico de engendrar, sino que va acompañada de responsabilidad, se genera a partir del reconocimiento y la responsabilidad asumidas socialmente frente a la hija o hijo**".*

Asimismo, la función paternal también tiene relevancia en el apego y el desarrollo integral de la niña o niño durante su primera infancia, toda vez que "incluso desde el nacimiento los niños que tienen un padre involucrado son más propensos a ser emocionalmente seguros, tener confianza para explorar su entorno y, a medida que crecen, tienen mejores conexiones sociales con sus compañeros. Estos niños también tienen menos probabilidades de tener problemas en casa, en la escuela o en el vecindario", según Daphne Gusieff.

*En atención a ello, **resulta viable la aprobación de la disposición que tenga por objeto la ampliación del plazo de licencia por paternidad conforme con el Decreto Legislativo 1408, Decreto Legislativo de fortalecimiento de las familias y prevención de la violencia**. Sobre todo, si esta licencia contribuirá al fortalecimiento de responsabilidades e involucramiento inicial en el cuidado del hijo/a recién nacido/a. Ahora bien, en este caso, la ampliación de la paternidad no se justifica únicamente en la equidad de género al interior de las familias, sino que es una responsabilidad que recae en el trabajador cuando tiene responsabilidades familiares relativo al cuidado de su hijo/a recién nacido en aplicación del principio del interés superior del niño.*

Con relación al número de días de licencia por paternidad, en la exposición de motivos del proyecto de Ley 2127/2021-CR, señala que "los países más favorecidos son Ecuador y Paraguay con quince (15) días. Le sigue Uruguay con trece (13), Colombia con ocho (8), Brasil, México y Chile con cinco (5), y Argentina con dos (2) días. En el Perú, son cerca de 65 empresas las que brindan beneficios extendidos por encima de 10 días". En mérito a ello, dicha iniciativa legislativa motiva que el plazo de licencia que propuso se justifica por el fin de "fortalecer la unión familiar, y sobre todo cautelar el interés superior del recién nacido, es que se debe promover regulaciones que permitan un mismo desempeño tanto al padre como a la madre de

---

[20] Ver dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, período 2017-2018, de los proyectos de Ley 1412/2016-CR, 1440/2016-CR y 1982/2017-CR, con un texto sustitutorio mediante el cual se propone modificar el artículo 2 de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia a los trabajadores de actividad pública y privada.

cooperación en favor del hijo y/o hija" (Sic). Por ello, teniendo en cuenta la razonabilidad de esta medida, el artículo 4 del texto sustitutorio propone que la licencia por paternidad otorgada por el empleador al padre sea de quince (15) días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea. En ese mismo sentido, en el caso de nacimientos prematuros y partos múltiples, el texto sustitutorio propone que el plazo de licencia por paternidad sea de 25 días.

*Finalmente, considerando el comentario formulado por la Cámara de Comercio de Lima, relativo a que esta licencia es asumida exclusivamente por el empleador, **debe precisarse que el pago de los 10 primeros días corresponde al empleador, siendo que los siguientes corresponde al seguro social del trabajador**, el cual se hará efectivo desde el 1 de enero de 2024. En ese sentido, el texto sustitutorio propone la creación de un subsidio por paternidad, a cuyo efecto se acompaña las propuestas normativas pertinentes que reconozcan este subsidio de paternidad.*

Consecuentemente, la Comisión de Mujer y Familia propone modificar el artículo 2 —párrafo 2.1 y literal a) del párrafo 2.2— de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, en los siguientes términos:

"**Artículo 2. Licencia por paternidad**

2.1. La licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el empleador al padre por **quince (15) días** calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea. **Durante los primeros diez (10) días el empleador o cooperativa continúa obligado al pago de la remuneración o retribución, los siguientes cinco (5) días son subsidiados por el Seguro Social de Salud (EsSalud)**.

2.2. En los siguientes casos especiales el plazo de la licencia es de:

a) **Veinticinco (25) días** calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples. **Durante los primeros veinte (20) días el empleador o cooperativa continúa obligado al pago de la remuneración o retribución, los siguientes cinco (5) días son subsidiados por el Seguro Social de Salud (EsSalud).**

[...]".

No existe norma que proteja a las trabajadoras en el caso de despidos motivadas por permisos prenatales

En este extremo, la Comisión de Mujer y Familia también se allana a las recomendaciones realizadas por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, que ha realizado el siguiente análisis:

> *El legislador peruano ha regulado aspectos relacionados con la extinción del contrato de trabajo, especialmente para brindar una protección jurídica adecuada a la trabajadora bajo la forma de despido nulo, conforme con el literal e) del artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR.*
>
> *Si bien este derecho que le asiste a la trabajadora ha sido objeto de sucesivas modificaciones legales[21], conforme lo señala la Cámara de Comercio de Lima en su oficio DI/020.06.2022/GL, también el Tribunal Constitucional ha delimitado las reglas para la tutela judicial a favor de las trabajadoras que demanden haber sido víctimas de un despido nulo, conforme el siguiente detalle[22]:*
>
> *i. Cualquier despido, terminación o no renovación de contrato, hostigamientos o cualquier otro acto de amedrentamiento que tenga por objeto la renuncia de parte de una trabajadora embarazada, deberá presumirse y tratarse como un despido nulo que tiene como causa dicho estado.*
> *ii. Las mujeres que a través de un proceso judicial demanden haber sido víctimas de un despido nulo por encontrarse en estado de gestación, deben haberlo comunicado y acreditado previamente con el informe médico correspondiente.*
> *iii. La protección señalada surte efectos hasta la culminación del periodo de permiso por lactancia establecido por ley.*
>
> *Teniendo en cuenta lo anterior, la protección jurídica contra el despido nulo a la mujer trabajadora comprende desde su período de gestación hasta la culminación del período de lactancia; es decir, esta protección jurídica que se inicia desde la concepción se prolonga hasta el término del permiso de lactancia cuando su hijo/a cumple un año de edad.*

---

[21] Dichas modificaciones fueron realizadas conforme a las leyes 27185, 30367 y 31152.

[22] Sentencia del Tribunal Constitucional, de fecha 06 de agosto de 2020, recaída en el expediente 00677- 2016-PA/TC MOQUEGUA, fundamento jurídico 48.

Se debe resaltar que la protección jurídica otorgada a la mujer trabajadora por parte del Estado debe ser interpretada a la luz de la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política[23]. Así, conforme el oficio 271-2022-DP/PAD, la Defensoría del Pueblo señala que resultan aplicables los siguientes instrumentos internacionales:

- *La Declaración Universal de los Derechos Humanos señala que la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especial (artículo 25);*
- *La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer que ha establecido la necesidad de implantar la licencia de maternidad sin pérdida del empleo, así como, la protección especial de la mujer durante el embarazo (artículo 11);*
- *El Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales señala que se debe dar especial protección a las madres durante el tiempo razonable antes y después del parto (artículo 10); y,*
- *El Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos en materia de de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" que establece debe concederse atención y ayuda especiales a la madre antes y después de un lapso razonable después del parto (artículo 15).*

De otro lado, en el caso de la trabajadora embarazada, el artículo 1 del texto sustitutorio establece como derecho a favor de la trabajadora embarazada el permiso para asistir a sus controles prenatales, conforme el proyecto de Ley 2948/2022-CR propuso reconocer como derecho a favor de la trabajadora los permisos prenatales. Este derecho se otorga a la trabajadora embarazada para asistir a los controles médicos prenatales, a cuyo efecto se propone la modificación del artículo 48 del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento de Empleo. En este caso, el texto sustitutorio propone que el tiempo de duración del permiso es considerado como tiempo trabajado para todo efecto legal. La trabajadora informa a su empleador el día y hora correspondiente a su control médico prenatal con 3 días naturales de anticipación.

Por ello, en este extremo, con el propósito de que los operadores jurídicos, así como los sujetos de la relación laboral, tengan certeza de las reglas contenidas en esta causal

---

[23] Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú.

sobre despido nulo, el artículo 1 del texto sustitutorio consolida la protección a la mujer trabajadora, señalando en forma expresa el período de protección, la presunción de un despido nulo y la comunicación que debe realizarse al empleador, así como el reconocimiento del derecho al permiso para asistencia a controles prenatales.

Sin embargo, la Comisión de Mujer y Familia considera pertinente realizar un análisis complementario respecto a las trabajadoras que sean de la condición de confianza o de dirección. Al respecto, en el Derecho laboral peruano, los trabajadores de confianza y los trabajadores de dirección son dos categorías especiales de empleados que tienen ciertas particularidades en términos de derechos y obligaciones laborales. A continuación, se proporciona una breve descripción de cada una de estas categorías:

- **Trabajadores de confianza:** Los trabajadores de confianza son empleados que desempeñan funciones de alta confianza para el empleador. Estas funciones pueden incluir la toma de decisiones significativas, la elaboración de políticas de la empresa, la representación del empleador ante terceros, la administración de personal o el acceso a información confidencial. Estos trabajadores no están sujetos a la jornada laboral máxima ni a los límites de horas extras establecidos en la legislación laboral. Además, su relación laboral puede ser terminada por el empleador sin necesidad de expresar causa justa, siempre que se respeten los plazos y procedimientos establecidos en la normativa.
- **Trabajadores de dirección:** Los trabajadores de dirección son aquellos que ocupan cargos de alta dirección en la empresa y tienen responsabilidades importantes en la toma de decisiones. Estos trabajadores también tienen ciertas particularidades en términos de su relación laboral. No están sujetos a la jornada laboral máxima ni a los límites de horas extras, y sus contratos de trabajo pueden contener disposiciones especiales acordadas entre las partes. Asimismo, la terminación de su relación laboral puede llevarse a cabo sin necesidad de expresar causa justa, siempre que se sigan los procedimientos y plazos establecidos en la normativa laboral.

Es importante destacar que la clasificación de un trabajador como "de confianza" o "de dirección" debe estar respaldada por la realidad de sus funciones y responsabilidades laborales. La mera designación de un empleado como tal no es suficiente; se debe considerar su rol efectivo en la empresa.

Además, en el Perú, la legislación laboral establece ciertas protecciones para las mujeres embarazadas, independientemente de si se encuentran en la condición de trabajadoras de confianza o de dirección. Las mujeres embarazadas tienen derechos laborales específicos que deben ser respetados por los empleadores. Esto incluye protecciones contra el despido injustificado debido a su estado de embarazo.

Bajo la Ley 28983, que prohíbe la discriminación de género en el ámbito laboral, y el Convenio N° 3 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las mujeres embarazadas tienen el derecho de mantener su empleo y no ser despedidas debido a su embarazo. Los empleadores no pueden despedir a una trabajadora simplemente porque esté embarazada o planeando tener un hijo. El despido de una mujer embarazada por esta razón se considera discriminatorio y es ilegal.

Si una empleada que se encuentra en la condición de confianza o de dirección queda embarazada y es despedida, puede considerarse un despido injustificado y discriminatorio, y la empleada podría tener derecho a presentar una queja o demanda legal en contra de su empleador.

Es importante que las empresas cumplan con las leyes laborales que protegen a las mujeres embarazadas y respeten sus derechos. Si una trabajadora embarazada enfrenta una situación de despido injustificado o discriminación en el trabajo, es aconsejable buscar asesoramiento legal para tomar las medidas adecuadas y proteger sus derechos.

Consecuentemente, la Comisión de Mujer y Familia propone modificar los artículos 48 —incorporando el párrafo m)— y 65 —párrafo e)— del Decreto Legislativo 728, Ley del Fomento del Empleo, en los siguientes términos:

"**Artículo 48. Son causas de suspensión del contrato de trabajo:**

[...]

m) **El permiso a la trabajadora embarazada para los controles médicos prenatales;**

n) Otros establecidos por norma expresa.

[...].

Artículo 65. Es nulo el despido que tenga por motivo:

[...]

e) El embarazo, **el nacimiento, la lactancia y sus consecuencias, incluso si la trabajadora presta servicios por menos de cuatro horas diarias o se encuentra en período de prueba o tiene la condición de confianza y dirección. La trabajadora debe notificar de estas circunstancias al empleador en forma previa al despido, salvo que se acredite que este tuvo conocimiento por otros medios. La notificación y el conocimiento señalados no enervan la facultad de despedir por causa justa.**

Si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro del período de lactancia, se presume que estuvo motivado por el embarazo, el nacimiento, la lactancia o sus consecuencias. El empleador deberá acreditar la existencia de causa justa para despedir y que el despido se hubiera producido a pesar de no estar en tales condiciones.

Esta protección jurídica también se aplica para los hostigamientos o cualquier otro acto de amedrentamiento que tenga por objeto viciar la voluntad para obtener la renuncia; igualmente, aplica para las terminaciones o no renovaciones de contratos sujetos a modalidad, a pesar de subsistir la causa que originó su celebración.

[...]".

No existe norma que proteja (protección familiar) a los trabajadores (varones) que se convierten en padres ante un posible despido

En este extremo, la Comisión de Mujer y Familia también se allana a las recomendaciones realizadas por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, que ha realizado el siguiente análisis:

Ahora bien, en este caso, con relación a extender este tipo de protección jurídica a la madre embarazada o lactante que no tiene vínculo laboral vigente conjuntamente con el recién nacido, conforme lo señalan los Proyectos de Ley 1330/2021-CR y 2127/2021-CR, resulta pertinente lo expuesto por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en sus Informes 472-2022-MTPE/4/8 y 520-2022-MTPE/4/8, en los que señalaron lo siguiente:

> *"Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, se sugiere al legislador reevaluar su propuesta normativa y su exposición de motivos a partir de lo establecido en el artículo 8 del Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, el cual prevé que: "[I]a responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo"; así como lo dispuesto en el numeral 16 de la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (R165), el cual señala que: "[e]l Estado matrimonial, la situación familiar o las responsabilidades familiares no deberían constituir de por sí causas justificadas para denegar un empleo a un trabajador o para terminar la relación de trabajo".*

Bajo la consideración expuesta por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, resulta pertinente señalar que conforme con el artículo 7 del precitado convenio, los Estados parte deberán adoptar todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

Por su parte, el Decreto Legislativo 1408, Decreto Legislativo de fortalecimiento de las familias y prevención de la violencia, establece como uno de sus principios la corresponsabilidad parental, el cual es entendido como "[l]a distribución igualitaria de las tareas domésticas y de cuidado entre los hombres y las mujeres al interior de las familias es un elemento clave para el desarrollo de las personas y de las familias en sí misma, y consideran las capacidades, dificultades de la tarea y el tiempo de cada cual de acuerdo a su edad y madurez, propiciando el desarrollo de la autonomía de sus integrantes y la mejora en las interacciones del medio familiar. La corresponsabilidad familiar implica además que tanto el hombre como la mujer son responsables del mantenimiento económico del hogar" (literal d) del artículo 4).

En ese sentido, la corresponsabilidad parental incide directamente en las obligaciones que tiene el Estado hacia las familias, en el sentido de i) promover responsabilidades familiares compartidas entre los integrantes de las familias, en términos de igualdad de género y el respeto a los derechos humanos, ii) desarrollar políticas públicas que tienen en consideración el entorno familiar, así como la de iii) dictar disposiciones sociales, económicas, tributarias y laborales, de apoyo y promoción de la familia.

Sobre el particular, del análisis de estas disposiciones antes referidas, se desprende que, si bien la protección a la mujer trabajadora es uno de los supuestos de protección a la persona trabajadora con responsabilidades familiares señalados en el Convenio

156 de la OIT, en el caso peruano también concurren disposiciones constitucionales que brindan una protección especial a la mujer, independientemente de su condición laboral.

Sobre el particular, resulta pertinente citar la opinión de la Defensoría del Pueblo relativo a la protección jurídica a la trabajadora gestante o lactante en el ámbito nacional, conforme el siguiente detalle:

> *"A nivel interno, la Constitución señala que es una obligación del Estado proteger a la madre (artículo 4) y adopta el principio de especial protección a la madre que trabaja (artículo 23) promoviendo condiciones de progreso social y económico.*
>
> *Esta obligación es desarrollada en la Ley 20367, que establece que es nulo el despido de la mujer cuando se encuentra en período de gestación o lactancia.*
>
> *La normatividad busca garantizar a las mujeres embarazadas o en período de lactancia, el derecho al trabajo sin embargo su mayor fin es la protección de la vida de la mujer gestante y el niño o niña nacido o nacida.*
>
> *No obstante, de acuerdo a los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2020 el 27,6% de las madres se dedican al comercio; el 48,4% de las madres de 15 años y más de edad trabaja de manera independiente, 37.1% son asalariadas, y 14.3% labora como trabajadora familiar no remunerada. Ello evidencia que un gran porcentaje de mujeres embarazadas no trabajadoras dependen económicamente del empleo de sus esposos o convivientes para cubrir los gastos de embarazo y parto, por lo cual en la realidad no gozan de la misma protección.*
>
> *Por tal motivo es necesario que las garantías con que cuentan la mujer embarazada trabajadora se extiendan a la mujer no trabajadora que depende económicamente a través de su cónyuge o compañero trabajador para que sus derechos estén garantizados. Ello en razón de la obligación del Estado de brindar una protección especial a las madres independientemente si trabajan o no" (Sic).*

En atención a ello, resulta viable que la protección jurídica contra el despido injustificado a favor de la mujer trabajadora también resulte aplicable al padre con vínculo laboral, si el despido, hostilidad o no renovación se producen luego de comunicado el embarazo y hasta un año de nacimiento del hijo, siempre que su madre

no tenga vínculo laboral vigente, tal como se ha consignado en el texto sustitutorio. Debe señalarse que esta protección jurídica es conforme la opinión del Ministerio de Salud, bajo los siguientes términos:

> *"...respecto a lo señalado en el Proyecto de Ley 1330/2021-CR, que tiene como propuesta de solución la protección de las madres gestantes y lactantes no trabajadoras que dependen del sustento económico de sus cónyuges o convivientes trabajadores y la protección también de los niños por nacer y recién nacidos lactantes hijos de los padres trabajadores, los cuales sean el único sustento de los hogares en los cuales se encuentran mujeres embarazadas o lactantes no trabajadoras, estableciendo una política de protección a personas vulnerables, de pleno reconocimiento de derechos paternales y de verdadera igualdad de género".*

En atención a lo expuesto, esta protección jurídica que se otorga a la mujer embarazada, en la configuración legal del despido nulo, también resulta predicable a los trabajadores varones con responsabilidades familiares cuya remuneración percibida sea el sustento económico de la madre y del recién nacido, en los reconocimientos de la protección jurídica contra el despido.

Respecto del análisis realizado por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, para abonar lo ya referido, la Comisión de Mujer y Familia considera que, la protección legal en el ámbito laboral para los trabajadores varones que se convierten en padres es un tema que ha sido objeto de debate y evolución en muchas legislaciones laborales en todo el mundo. En la mayoría de los países, incluido Perú, las leyes laborales han tradicionalmente centrado sus disposiciones en la protección de las trabajadoras embarazadas y madres en el lugar de trabajo debido a las diferencias biológicas y las necesidades específicas de salud que pueden surgir durante el embarazo y el parto. Esta atención a las trabajadoras embarazadas se basa en preocupaciones legítimas de igualdad de género y en la necesidad de garantizar condiciones laborales justas y equitativas para las mujeres.

Sin embargo, es cierto que la igualdad de género y los roles de género están evolucionando, y muchas personas abogan por una mayor equidad en las leyes laborales en lo que respecta a la paternidad. En algunos países, se han introducido cambios en la legislación laboral para brindar a los padres ciertos derechos y protecciones en relación con la paternidad, como permisos de paternidad remunerados y protección contra el despido por motivos de paternidad.

Si bien actualmente no existe una protección legal específica para los trabajadores varones que se convierten en padres en Perú en las mismas líneas que las trabajadoras embarazadas, la Comisión de Mujer y Familia coincide en que es necesario realizar los cambios en la legislación laboral para abordar esta cuestión y promover una mayor igualdad de género entre el hombre y la mujer en el lugar de trabajo.

Es importante destacar que la promoción de la igualdad de género entre el hombre y la mujer y la equidad en el lugar de trabajo es un objetivo importante y que la legislación laboral puede evolucionar para reflejar las cambiantes normas y expectativas sociales en esta área. Por lo tanto, es fundamental impulsar el presente dictamen a efecto de lograr los cambios en la legislación laboral relacionados con la protección de los derechos de los padres en el futuro.

Consecuentemente, la Comisión de Mujer y Familia propone modificar los artículos 48 —incorporando el párrafo m)— y 65 —párrafo e)— del Decreto Legislativo 728, Ley del Fomento del Empleo, en los siguientes términos:

> "**Artículo 65. Es nulo el despido que tenga por motivo:**
>
> [...]
>
> f) El embarazo, **el nacimiento, la lactancia y sus consecuencias, incluso si la trabajadora presta servicios por menos de cuatro horas diarias o se encuentra en período de prueba o tiene la condición de confianza y dirección. La trabajadora debe notificar de estas circunstancias al empleador en forma previa al despido, salvo que se acredite que este tuvo conocimiento por otros medios. La notificación y el conocimiento señalados no enervan la facultad de despedir por causa justa.**
>
> **[...]**
>
> **La protección establecida en las disposiciones del presente literal es aplicable al padre con vínculo laboral vigente, si el despido, hostilidad o no renovación se producen luego de comunicado el embarazo y hasta un año de nacimiento del hijo, siempre que la madre no tenga vínculo laboral vigente al momento del despido**".

VI. ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO Y EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA

Luego del análisis realizado por la Comisión de Mujer y Familia se colige que, en el caso de aprobarse el presente dictamen, es necesario modificar las siguientes normas:

- El Decreto Legislativo 728, Ley del Fomento del Empleo, específicamente los artículos 48 —incorporando el párrafo m)— y 65 —párrafo e)—.
- La Ley 27409, Ley que otorga licencia laboral por adopción, específicamente el artículo 4.
- La Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, específicamente el artículo 2 —párrafo 2.1 y literal a) del párrafo 2.2—.
- La Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, específicamente el artículo 9 —literal c)— y el artículo 12 —incorporando el literal b.4)—.

Asimismo, se propone al momento de entrar en vigencia la norma propuesta se deroga el artículo único de la Ley 31152, 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 Decreto Supremo 003-97-TR.

Finalmente, al realizar la modificación de cuatro normas, es necesario que el Poder Ejecutivo debe adecuar las disposiciones reglamentarias de las normas modificadas, conforme a la aplicación de las disposiciones establecidas en la propuesta normativa, en un plazo no mayor de noventa días calendario, contados a partir de su entrada en vigor.

VII. ANÁLISIS COSTO - BENEFICIO

El análisis costo beneficio sirve como método de análisis para conocer en términos cuantitativos los impactos y efectos que tiene una propuesta normativa sobre diversas variables que afectan a los actores, la sociedad y el bienestar general, de tal forma que permite cuantificar los costos y beneficios.

En el presente dictamen, la Comisión de Mujer y Familia coincide con los propósitos considerados por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social la de beneficiar a las personas trabajadoras, con especial referencia a las mujeres, pues permite

compatibilizar las responsabilidades familiares con las laborales. En esa línea, respecto a los beneficios de la propuesta podremos mencionar que la introducción de una modificación legal para otorgar mayor protección las mujeres en los casos que se encuentren embarazadas y, además, de considerar la protección a los varones que se convierten en padres en el ámbito laboral se basa en principios de igualdad de género, entre el hombre y la mujer, no discriminación y equidad, lo que permitirá obtener los siguientes beneficios:

- **Igualdad de género entre el hombre y la mujer:** El principio fundamental de igualdad de género entre el hombre y la mujer debe ser el núcleo del argumento de los beneficios de la presente norma. La modificación legal busca abogar por igualdad de oportunidades y derechos tanto para mujeres como para hombres en el lugar de trabajo. Esto se basa en el principio de que las diferencias de género no deben ser la base para la discriminación en términos de derechos laborales.
- **Cambios en los roles de género entre el hombre y la mujer:** La sociedad ha experimentado cambios significativos en los roles del hombre y de la mujer en las últimas décadas, con una mayor participación de los hombres en la crianza de los hijos. Los hombres ahora asumen una mayor responsabilidad en el cuidado de los hijos y en la vida familiar, lo que justifica la necesidad de reconocer y proteger sus derechos en esta área. Esta norma busca afianzar estos cambios en favor de la niñez.
- **Beneficios para la familia y la sociedad:** La introducción de protecciones para los padres en el lugar de trabajo puede tener beneficios tanto para las familias como para la sociedad en su conjunto. Esto puede fomentar una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares y promover una mayor participación de los hombres en la vida familiar.
- **Protección contra la discriminación:** La modificación legal puede enfocarse en prohibir la discriminación basada en el estado de paternidad y establecer medidas para prevenir el despido injustificado o trato desfavorable a los padres en el lugar de trabajo.
- **Licencia de paternidad remunerada:** La introducción de licencias de paternidad remuneradas, además de incrementarlas, puede ser parte de esta modificación legal, permitiendo a los padres tener tiempo pagado para cuidar de sus hijos recién nacidos o recién adoptados.

Asimismo, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social ha identificado que, *se tiene que el promedio del total de trabajadores en los que su empleador ha reportado la suspensión*

imperfecta por licencia por paternidad durante el periodo 2019-2021 ascendió a 48 mil 624 padres trabajadores, con un promedio de remuneraciones de S/ 2 mil 530 al mes. En este sentido, el monto total del subsidio por paternidad de 5 días ascendería a S/ 20 millones 501 mil 282 Soles, ***el cual representa tan solo el 0,15% del presupuesto destinado a EsSalud para el año 2022. En tal sentido, el extremo en el que propone la ampliación de licencia por paternidad resulta viable y sostenible en el tiempo****.*

VIII. CONCLUSIÓN

Por las consideraciones expuestas, la Comisión de Mujer y Familia de conformidad con lo establecido en el literal b) del artículo 70 del Reglamento del Congreso de la República, recomienda la **APROBACIÓN** de los **Proyectos de Ley 1934/2021-CR; 2127/2021-CR; 3317/2022-CR y 4312/2022-CR** con el siguiente texto sustitutorio:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA:

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA EL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 —LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, APROBADO POR DECRETO SUPREMO 003-97-TR—, LA LEY 27409 —LEY QUE OTORGA LICENCIA LABORAL POR ADOPCIÓN— Y LA LEY 29409 —LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA—, A FIN DE PROTEGER LOS DERECHOS LABORALES DE LOS PROGENITORES QUE TRABAJAN EN EL SECTOR PRIVADO O SECTOR PÚBLICO

Artículo 1. Modificación de los artículos 12 y 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97- TR

Se modifican los artículos 12 —incorporando el literal m)— y 29 —literal e)— del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, en los siguientes términos:

"**Artículo 12. Son causas de suspensión del contrato de trabajo:**

[...]

m) **El permiso a la trabajadora embarazada para acudir a sus controles médicos prenatales;**

[...].

Artículo 29. Es nulo el despido que tenga por motivo:

[...]

e) El embarazo, **el nacimiento, la lactancia y las consecuencias de estos, incluso si la trabajadora presta servicios por menos de cuatro horas diarias o se encuentra en período de prueba o tiene la condición de confianza y dirección. El empleador, previo al despido, debe haber tenido conocimiento de estas circunstancias por medio de la notificación de la trabajadora o por otros medios que se acrediten. Sin embargo, la notificación o el conocimiento por otros medios no enervan la facultad de despedir por causa justa.**

Si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación hasta el nacimiento o dentro del período de lactancia, se presume que estuvo motivado por cualquiera de estas circunstancias o sus consecuencias. El empleador debe acreditar la existencia de causa justa para despedir y que el despido se hubiera producido a pesar de no estar en tales condiciones.

Esta protección jurídica también se aplica para los hostigamientos o cualquier otro acto de amedrentamiento directo o indirecto por parte del empleado que tenga por objeto viciar la voluntad para obtener la renuncia de la trabajadora; igualmente, aplica para las terminaciones o no renovaciones de contratos sujetos a modalidad, a pesar de subsistir la causa que originó su celebración.

La protección establecida en las disposiciones del presente literal es aplicable al padre con vínculo laboral vigente si el despido, hostilidad o no renovación se producen luego de comunicado el embarazo y hasta un año después del nacimiento del hijo, siempre que la madre no tenga vínculo laboral vigente al momento del despido".

<u>Artículo 2</u>. Modificación del artículo 4 de la Ley 27409, Ley que otorga licencia laboral por adopción

Se modifica el artículo 4 de la Ley 27409, Ley que otorga licencia laboral por adopción, en los siguientes términos:

> " **Artículo 4. Licencia laboral por adopción para cónyuges o integrantes de la unión de hecho**
> Si los trabajadores peticionarios de adopción son cónyuges o **integrantes de la unión de hecho y que laboran para un mismo empleador**, la licencia **laboral les corresponde a ambos por igual**".

<u>Artículo 3</u>. Modificación del artículo 2 de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada
Se modifica el artículo 2 —párrafo 2.1 y literal a) del párrafo 2.2— de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, en los siguientes términos:

> "**Artículo 2. Licencia por paternidad**
> 2.1 La licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el empleador al padre por **quince días** calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea. **Durante los primeros diez días el empleador o cooperativa continúa obligado al pago de la remuneración o retribución; los siguientes cinco días son subsidiados por el Seguro Social de Salud (EsSalud).**
> 2.2 En los siguientes casos especiales el plazo de la licencia es de:
> a) **Veinticinco días** calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples. **Durante los primeros veinte días, el empleador o cooperativa continúa obligado al pago de la remuneración o retribución; los siguientes cinco días son subsidiados por el Seguro Social de Salud (EsSalud).**
> [...]".

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Duración y naturaleza del permiso para controles médicos prenatales
La duración del permiso otorgado a la trabajadora embarazada para acudir a sus controles médicos prenatales establecido en el literal m) del artículo 12 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y

Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, modificado por la presente ley, será considerado como tiempo trabajado para todo efecto legal. La trabajadora informará a su empleador el día y hora correspondiente a su control médico prenatal con tres días calendario de anticipación.

SEGUNDA. Aplicación para los regímenes especiales y del sector público
Las disposiciones contenidas en los artículos de las diferentes normas que son modificados por la presente ley serán aplicables a todos los regímenes especiales del sector privado y para todos los regímenes del sector público.

TERCERA. Adecuación de normas reglamentarias
El Poder Ejecutivo adecuará el Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 001-96-TR, y el Reglamento de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, aprobado por el Decreto Supremo 014-2010-TR, conforme con las modificaciones previstas en la presente ley, en un plazo no mayor de noventa días calendario contados a partir de su entrada en vigor.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA

ÚNICA. Modificación de los artículos 9 y 12 de la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud
Se modifica el artículo 9 —literal c)— y el artículo 12 —literales b.1) y b.2) e incorporando el literal b.4) del liberal b)— de la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, en los siguientes términos:

"**Artículo 9. PRESTACIONES**
Las prestaciones del Seguro Social de Salud son determinadas en los reglamentos, en función del tipo de afiliación, pudiendo comprender los siguientes conceptos:
[...]
c) Prestaciones en dinero correspondientes a subsidios por incapacidad temporal, maternidad **y paternidad**.
[...].

Artículo 12. DERECHO DE SUBSIDIO

Los subsidios se rigen por las siguientes reglas:

[...]

b) Subsidios por maternidad, **paternidad** y lactancia.

b.1) Tienen derecho a subsidios por maternidad, **paternidad** y lactancia los afiliados regulares en actividad que cumplan con los requisitos establecidos en el primer párrafo del artículo 10.

b.2) La determinación del subsidio por maternidad **y paternidad** se establece de acuerdo al promedio diario de las remuneraciones de los 12 últimos meses. Si el total de los meses de afiliación es menor a 12, el promedio se determinará en función a los que tenga el afiliado.

[...]

b.4) El derecho a subsidio por maternidad y paternidad se adquiere a partir del undécimo día en el caso de parto natural o cesárea, y del vigésimo primer día en el caso de nacimientos prematuros o partos múltiples. El pago del subsidio de los siguientes cinco días establecido en los párrafos 2.1 y 2.2 del artículo 2 de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, es asumido por el Seguro Social de Salud (EsSalud).

[...]".

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. Derogación de la Ley 31152, 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 Decreto Supremo 003-97-TR

Se deroga la Ley 31152, 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 Decreto Supremo 003-97-TR.

Dese cuenta,
Sala de Sesiones del Congreso de la República
Lima, 3 de noviembre de 2023.

[Siguen firmas ...]

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PORTERO LOPEZ Hilda Marleny FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/11/2023 16:51:36-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PORTERO LOPEZ Hilda Marleny FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/11/2023 16:51:46-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: LIMACHI QUISPE Nieves Esmeralda FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09/11/2023 10:26:47-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: AGÜERO GUTIERREZ Maria Antonieta FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 06/11/2023 15:29:54-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: JUAREZ CALLE Heidy Lisbeth FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07/11/2023 18:02:58-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: INFANTES CASTAÑEDA Mery Eliana FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07/11/2023 15:43:03-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: BARBARAN REYES Rosangella Andrea FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06/11/2023 10:53:42-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: LOPEZ MORALES Jeny Luz FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07/11/2023 14:50:17-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: RAMIREZ GARCIA Tania Estefany FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09/11/2023 16:23:32-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PALACIOS HUAMAN Margot FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09/11/2023 15:24:32-0500

[Siguen firmas …]

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por: JAUREGUI MARTINEZ DE AGUAYO Maria De Los Milagros Jackeline FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 13/11/2023 10:19:00-0500

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por: TORRES SALINAS Rosio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10/11/2023 12:37:58-0500

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por: VASQUEZ VELA Lucinda FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 13/11/2023 09:53:41-0500