Proyecto de Ley N° 6957/2023-CR

MARÍA ELIZABETH TAIPE CORONADO
Congresista de la República

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

PERÚ CONGRESO de la REPÚBLICA

PROYECTO DE LEY _____

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
01 FEB. 2024
RECIBIDO
Firma: Hora: 18:00

PROYECTO DE LEY QUE REGULA LA LICENCIA POR MATERNIDAD PARA LAS REGIDORAS MUNICIPALES Y CONSEJERAS REGIONALES.

El grupo parlamentario **PERÚ LIBRE**, a iniciativa de la congresista **MARÍA ELIZABETH TAIPE CORONADO** y de los congresistas firmantes, ejerciendo el derecho a iniciativa legislativa que les confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y, en concordancia con los artículos 22, inciso c), 67, 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, presentan el siguiente proyecto de ley:

FÓRMULA LEGAL

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Ha dado la siguiente Ley:

LEY QUE REGULA LA LICENCIA POR MATERNIDAD PARA LAS REGIDORAS MUNICIPALES Y CONSEJERAS REGIONALES.

Artículo 1. Objeto de la Ley
La presente Ley tiene por objeto modificar los artículos 9 y 11 de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades; y los artículos 15 y 16 de la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales para la regulación de la licencia por maternidad.

Artículo 2. Finalidad de la Ley
La presente Ley tiene por finalidad regular el derecho al goce de la licencia por maternidad, para las integrantes del Concejo Municipal y del Consejo Regional; y de esta manera puedan percibir las dietas correspondientes.

Artículo 3. Modificación del numeral 27 del artículo 9, y, artículo 11 de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades
Se modifica el numeral 27 del artículo 9, y el artículo 11 de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, conforme al siguiente texto:

> "ARTÍCULO 9.- ATRIBUCIONES DEL CONCEJO MUNICIPAL
> Corresponde al concejo municipal:
> (...)
> 27. Aprobar las licencias solicitadas por el alcalde o los regidores, no pudiendo concederse licencias simultáneamente a un número mayor del 40% (cuarenta por ciento) de los regidores. **Esta facultad incluye la aprobación de la licencia por maternidad, con derecho a percibir dieta, para el caso de las regidoras que integran el Concejo Municipal.**
> (...)".

"ARTÍCULO 11.- RESPONSABILIDADES, IMPEDIMENTOS Y DERECHOS DE LOS REGIDORES

Los regidores son responsables, individualmente, por los actos violatorios de la ley practicados en el ejercicio de sus funciones y, solidariamente, por los acuerdos adoptados contra la ley, a menos que salven expresamente su voto, dejando constancia de ello en actas.

Los regidores no pueden ejercer funciones ni cargos ejecutivos o administrativos, sean de carrera o de confianza, ni ocupar cargos de miembros de directorio, gerente u otro, en la misma municipalidad o en las empresas municipales o de nivel municipal de su jurisdicción. Todos los actos que contravengan esta disposición son nulos y la infracción de esta prohibición es causal de vacancia en el cargo de regidor.

Para el ejercicio de la función edil, los regidores que trabajan como dependientes en el sector público o privado gozan de licencia con goce de haber hasta por 20 (veinte) horas semanales, tiempo que será dedicado exclusivamente a sus labores municipales. El empleador está obligado a conceder dicha licencia y a preservar su nivel remunerativo, así como a no trasladarlos ni reasignarlos sin su expreso consentimiento mientras ejerzan función municipal, bajo responsabilidad.

Las regidoras gestantes tienen derecho a gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal. El descanso prenatal podrá ser diferido, parcial, total y/o acumulado con el postnatal, a decisión de la regidora gestante.

La regidora gestante debe comunicar la solicitud de licencia al Concejo Municipal con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable de alumbramiento. Durante el período de la licencia tendrá derecho a percibir las dietas correspondientes".

Artículo 4. Modificación de los artículos 15 y 16 de Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

Se modifican los artículos 15 y 16 de la 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, conforme al siguiente texto:

"Artículo 15.- Atribuciones del Consejo Regional
Son atribuciones del Consejo Regional:
(...)
s. Aprobar la licencia por maternidad, con derecho a percibir dieta, para el caso de las consejeras que integran el Consejo Regional.
t. Designar al secretario técnico responsable del procedimiento administrativo disciplinario y al coordinador de la unidad funcional de integridad institucional.
u. Las demás que le correspondan conforme a ley".

"Artículo 16.- Derechos y obligaciones funcionales de los Consejeros Regionales
Son derechos y obligaciones funcionales de los Consejeros Regionales:
(...)
g. Las consejeras gestantes tienen derecho a gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal. El descanso prenatal podrá ser diferido, parcial, total y/o acumulado con el postnatal, a decisión de la consejera gestante. La consejera gestante debe comunicar la solicitud de licencia al Consejo Regional con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable de alumbramiento. Durante el período de la licencia tendrá derecho a percibir las dietas correspondientes.
h. Las demás que le sean asignadas por Ley o por el Consejo Regional."

Lima, enero de 2024.

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MITA ALANOCA Isaac FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01/02/2024 16:35:15-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: QUISPE MAMANI Wilson Rusbel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/01/2024 16:39:40-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: TAIPE CORONADO Maria Elizabeth FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/01/2024 15:46:27-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CRUZ MAMANI Flavio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/01/2024 18:09:27-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PALACIOS HUAMAN Margot FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 31/01/2024 11:31:20-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PALACIOS HUAMAN Margot FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 31/01/2024 11:31:04-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: AGÜERO GUTIERREZ Maria Antonieta FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01/02/2024 13:20:52-0500

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **05** de **febrero** de **2024**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° **6957/2023-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. **PRESUPUESTO Y CUENTA GENERAL DE LA REPÚBLICA, y**
2. **DESCENTRALIZACIÓN, REGIONALIZACIÓN, GOBIERNOS LOCALES Y MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN DEL ESTADO.**

GIOVANNI FORNO FLOREZ
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

FUNDAMENTACIÓN

1. La licencia por maternidad

En el ordenamiento peruano se cuenta con la Ley 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante. Esta Ley señala que, la trabajadora gestante tiene derecho al disfrute de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal; asimismo, precisa que, el goce de descanso prenatal puede ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el post natal, a decisión de la gestante. También precisa que, esta decisión debe ser comunicada con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable de parto.

La Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, en su artículo 11 señala que, los regidores para el ejercicio de su función, que sean dependientes en el sector público o privado, tienen derecho a licencia con goce de haber hasta por 20 horas semanales, para el cumplimiento de sus labores municipales. Asimismo, señala que, tiene derecho a preservar su nivel remunerativo, y a no ser trasladados ni reasignados sin su expreso consentimiento mientras ejerzan su período de mandato representativo. Por su parte, la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, en su artículo 19 señala que, los Consejeros Regionales tienen derecho a licencia laboral en sus centros de trabajo. Esta licencia es con goce de haber, hasta por 80 horas mensuales, y tiene por objetivo que puedan cumplir con las obligaciones propias de la función. Asimismo, señala que, tienen derecho a no ser trasladados ni reasignados sin su expreso consentimiento, mientras ejerzan su periodo de mandato representativo.

El objetivo de la licencia por maternidad es evitar daños a la madre previo al parto, así como su recuperación luego de haber alumbrado a un nuevo ser.

> (...) 49 días de descanso previos al parto y 49 días posteriores al mismo; es decir, un total de 98 días que podrían también acumularse a la parte posterior. Con esta ley se busca evitar daños a la madre en el trabajo previo el parto, así como promover la recuperación de la madre luego del mismo. A su vez, se espera que tenga impactos positivos en el bienestar del niño[1].

La Organización Internacional de Trabajo (OIT), adoptó en 1919 el Convenio sobre la protección de la maternidad, destinado a proteger a las mujeres trabajadoras antes y después del parto. Este Convenio fue revisado en 1952; y, en el año 2000 con una nueva revisión[2]. El Convenio 183 de la OIT, Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000, señala en su artículo 4:

> LICENCIA DE MATERNIDAD
> Artículo 4
> 1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos **catorce semanas.**

[1] Giesecke, M. (2018). Licencia de paternidad y maternidad en el Perú: aproximación desde los principios del family impact analysis y el enfoque de género. Revista la Colmena 11, pp. 24-33. Recuperado a partir de https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/lacolmena/article/view/20690

[2] El Convenio 183 de la OIT puede consultarse en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

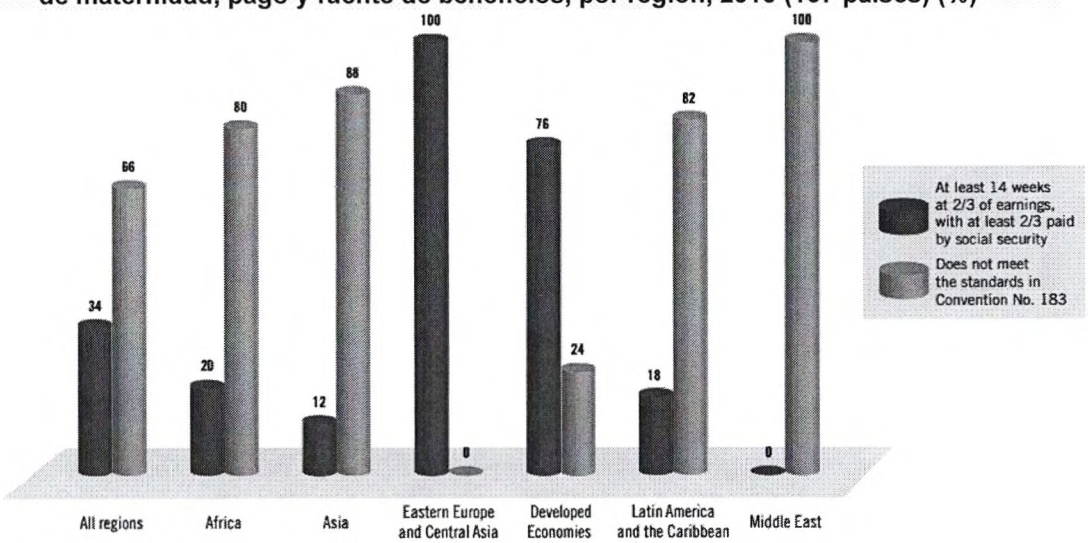
(...)
4. Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.
5. El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto.

En un informe de la OIT denominado "La maternidad y la paternidad en el trabajo: Legislación y práctica en el mundo", se señala que 66 países están comprometidos con al menos uno de los tres convenios sobre protección de la maternidad. Estos documentos supranacionales son el Convenio 3 de 1919, el Convenio 103 de 1952 y el Convenio 183 de 2000, que fundamentalmente establecen la prevención para la salud y la seguridad durante el embarazo y la lactancia; el derecho a licencia de maternidad remunerada, la salud materna, las interrupciones para lactancia; y la protección frente a la discriminación y el despido en la maternidad, así como el derecho de retornar al centro laboral.

En lo que se refiere a la licencia de maternidad, ningún país ha reducido su duración desde 1994 y se ha registrado un cambio progresivo hacia períodos de licencia más largos, que cumplen o superan las 14 semanas establecidas en la norma de la OIT.

Sólo dos de los 185 países y territorios no contemplan en la legislación el derecho a percibir prestaciones pecuniarias durante la licencia de maternidad y, en la actualidad, más de 100 países financian las prestaciones a través de la seguridad social, reduciendo la contribución de los empleadores[3].

Porcentaje de países que cumplen las normas de la OIT sobre la duración de la licencia de maternidad, pago y fuente de beneficios, por región, 2013 (167 países) (%)[4]



Source: ILO Working Conditions Laws Database – Maternity Protection. Available at: http://www.ilo.org/travdatabase [26 Mar. 2014].

[3] Recuperado de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_242354/lang--es/index.htm
[4] OIT (2014). Maternity and paternity at work : law and practice across the world
International Labour Office. – Geneva, p. 31. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf

Cumplimiento del Convenio núm. 183 sobre duración de la licencia de maternidad, nivel de remuneración y fuente de financiación, por prestación y región (167 países)[5]

	Gaps in one provision			Gaps in two provisions			Gaps in three provisions	Does not meet C183	Meets C183	Not assessable	Totals
	Less than 14 weeks	Less than two-thirds of previous earnings	Employer liability	Less than 14 weeks and less than two-thirds of previous earnings	Less than 14 weeks and employer liability	Less than two-thirds of previous earnings and employer liability	Less than 14 weeks, less than two-thirds of previous earnings, and employer liability				
Africa	8	2	10	0	14	2	5	41	10	1	52
Asia	5	0	2	0	11	0	5	23	3	0	26
Developed Economies	1	2	3	0	0	0	1	7	22	13	42
Eastern Europe and Central Asia	0	0	0	0	0	0	0	0	16	3	19
Latin America and the Caribbean	9	0	1	5	10	0	2	27	6	1	34
Middle East	1	0	1	0	9	0	1	12	0	0	12
All regions	**24**	**4**	**17**	**5**	**44**	**2**	**14**	**110**	**57**	**18**	**185**

Note: In this table, "employer liability" includes systems in which employers are responsible for the full payment of maternity leave cash benefits and mixed systems in which employers are liable for at least one-third of the maternity benefit. For the purposes of this exercise, "employer liability" is considered as a gap according to the discussion at the beginning of this section 2.3: *Financing of maternity cash benefits*. However, in some limited circumstances, employer liability is not considered contrary to the requirements of Convention No. 183.

Ahora bien, respecto a la problemática específica de la presente iniciativa legislativa tenemos que, las consejeras regionales y las regidoras municipales que se hallan embarazadas, actualmente según los instrumentos normativos, tienen derecho a licencia tanto en sus centros laborales como en el Consejo Regional y Concejo Municipal, respectivamente. Sin embargo, se observa que, durante el período que dura la licencia del consejo regional o concejo municipal, se quedan sin derecho a percibir dietas puesto que no se cuenta con un instrumento normativo que regule esta posibilidad.

Siendo que, el cargo de consejera o regidora proviene de un mandato popular de representación, no se debería afectar el derecho a percibir las dietas por el hecho de quedar en estado de embarazo. En tal sentido, la presente propuesta normativa tiene por finalidad permitir el pago de las dietas correspondientes.

Cabe indicar que, en el mes de julio de 2023 mi Despacho congresal organizó un Curso denominado "Fortalecimientos de Capacidades Municipales 2023" en la ciudad de Andahuaylas que, estuvo dirigido a los regidores de las diferentes provincias de la región de Apurímac. En este evento, varias regidoras manifestaron esta problemática respecto al perjuicio económico que venían padeciendo quienes quedaban en estado de embarazo, pues podían acceder a una licencia por descanso pre y post natal, pero sin derecho a percibir las dietas.

EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La aprobación del presente proyecto de ley, tiene por objeto modificar los artículos 9 y 11 de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades; y los artículos 15 y 16 de la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales para la regulación de la licencia por

[5] Íbidem, p. 32.

maternidad. Con estas modificaciones se tiene la finalidad de regular el derecho al goce de la licencia por maternidad, para las integrantes del Concejo Municipal y del Consejo Regional; y de esta manera puedan percibir las dietas correspondientes.

ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La tercera edición del Manual de Técnica Legislativa, aprobada mediante Acuerdo de Mesa Directiva 106-202-2021/MESA-CR adoptada en julio de 2021, recomienda migrar del análisis costo beneficio a un análisis de impactos (social, económico, institucional y ambiental cuando corresponda) de la norma propuesta. Asimismo, en el correspondiente análisis hay que informar que el impacto de ésta está en el aumento del bienestar es mayor que el costo de su vigencia.

El proyecto de ley, por su naturaleza y fines, irrogaría el presupuesto ya programado para las dietas correspondientes que deberían haber percibido las consejeras y regidoras gestantes; en tan sentido no habrá impacto económico porque no se estaría afectando la programación presupuestaria anual.

La sociedad se ve beneficiada, por cuanto el Estado peruano estará reconociendo el derecho de las consejeras y regidoras a ser madres, y a seguir percibiendo las dietas que le corresponderían durante los 3 meses de su licencia, no desincentivando y perjudicando en su derecho de elegir ser madre, ni en sus ingresos económicos programados.

Finalmente, con esta iniciativa, también se fortalece el marco institucional para el cumplimiento de los acuerdos internacionales como es la Convención 183 de la OIT.

VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa tiene relación con el Objetivo de Estado II. Equidad y Justicia Social, específicamente, con la política 11 sobre "Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación":

> Nos comprometemos a dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de oportunidades, reconociendo que en nuestro país existen diversas expresiones de discriminación e inequidad social, en particular contra la mujer, la infancia, los adultos mayores, las personas integrantes de comunidades étnicas, los discapacitados y las personas desprovistas de sustento, entre otras. La reducción y posterior erradicación de estas expresiones de desigualdad requieren temporalmente de acciones afirmativas del Estado y de la sociedad, aplicando políticas y estableciendo mecanismos orientados a garantizar la igualdad de oportunidades económicas, sociales y políticas para toda la población[6].

[6] Puede consultarse en https://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado/politicas-de-estado-castellano/ii-equidad-y-justicia-social/11-promocion-de-la-igualdad-de-oportunidades-sin-discriminacion/

VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA

Mediante Resolución Legislativa 002-2023-2024-CR, el Congreso de la República aprobó la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2023-2024[7], publicado en el Diario Oficial El Peruano el 17 de octubre de 2023. La presente iniciativa legislativa tiene relación con el Objetivo II. Equidad y Justicia Social, específicamente, con la política 11 sobre "Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación" de la actual agenda legislativa.

Lima, enero de 2024.

[7] Puede consultarse en: https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2225424-1