CONGRESO
REPÚBLICA

JORGE LUIS FLORES ANCACHI
Congresista de la República

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
11 JUN 2024
RECIBIDO
Firma: Hora: 10:51 am

SUMILLA: LEY QUE MODIFICA LA LEY 27972 LEY ORGÁNICA DE MUNICIPALIDADES Y LA LEY 27867 LEY ORGÁNICA DE GOBIERNOS REGIONALES PARA REGULAR LAS LICENCIAS DE MATERNIDAD PARA LOS MIEMBROS DEL CONSEJO MUNICIPAL Y DEL CONSEJO REGIONAL.

Proyecto de Ley

El Congresista de la República **JORGE LUIS FLORES ANCACHI** y los Congresistas que rubrican el presente documento, en ejercicio de la facultad que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con lo establecido en los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso, presenta la siguiente iniciativa legislativa:

FÓRMULA LEGAL:

CONGRESO DE LA REPÚBLICA * JORGE LUIS FLORES ANCACHI *

LEY QUE MODIFICA LA LEY 27972 LEY ORGÁNICA DE MUNICIPALIDADES Y LA LEY 27867 LEY ORGÁNICA DE GOBIERNOS REGIONALES PARA REGULAR LAS LICENCIAS DE MATERNIDAD PARA LOS MIEMBROS DEL CONSEJO MUNICIPAL Y DEL CONSEJO REGIONAL.

Artículo 1. - El propósito de esta ley es regular el acceso a la licencia por maternidad para las regidoras que son miembros del Concejo Municipal y del Consejo Regional.

Artículo 2. - Modificación de la **Ley N°27972 Ley Orgánica de Municipalidades**, los artículos 9, 11 y 12, de acuerdo 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 aprobar la licencia de maternidad para las regidoras del Concejo Municipal.***
> *(…)*

Artículo 11.- RESPONSABILIDADES, IMPEDIMENTOS Y DERECHOS DE LOS REGIDORES

(...)

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.

Se adhiere al artículo:

Las regidoras del Consejo Municipal que se encuentren en estado de gestación tienen derecho a recibir un descanso prenatal de 49 días y un descanso postnatal de 49 días. A la decisión de la regidora gestante, el descanso prenatal puede ser parcial o totalmente, y no podrá ser acumulado después del parto. La decisión debe ser comunicada al Consejo Municipal con 60 días calendarios de anticipación a la fecha prevista de nacimiento para su aprobación. Esta facultad incluye aprobar la licencia de maternidad para las regidoras del Concejo Municipal.

Artículo 12.- RÉGIMEN DE DIETAS

(...)

El monto de las dietas es fijado discrecionalmente de acuerdo a la real y tangible capacidad económica del gobierno local, previas las constataciones presupuestales del caso. No pueden otorgarse más de cuatro dietas mensuales a cada regidor. Las dietas se pagan por asistencia efectiva a las sesiones. ***Durante la licencia de maternidad, las regidoras gestantes también tendrán derecho a percibir dieta correspondiente.***

(...)

Artículo 3. - Modificación de la **Ley N°27867 Ley Orgánica de Gobiernos Regionales**, los artículos 15, 16 y 19, de acuerdo al siguiente texto:

Artículo 15.- Atribuciones del Consejo Regional

Son atribuciones del Consejo Regional:

(...)

v. Aprobar la licencia de maternidad para las consejeras del Concejo Regional.

Artículo 16.- Derechos y obligaciones funcionales de los Consejeros Regionales

Son derechos y obligaciones funcionales de los Consejeros Regionales:

(...)

h. Es derecho de las integrantes del Consejo Regional que se encuentren en estado de gestación, tienen derecho a recibir un descanso prenatal de 49 días y un descanso postnatal de 49 días. A la decisión de la consejera gestante, el descanso prenatal puede ser parcial o totalmente, y no podrá ser acumulado después del parto. La decisión debe ser comunicada al Consejo Regional con 60 días calendarios de anticipación a la fecha prevista de nacimiento para su aprobación.

Artículo 19.- Dietas y licencias

a. Dietas

(...)

El Presidente Regional y el Vicepresidente Regional no tienen derecho a dietas.

Durante su licencia de maternidad, las consejeras gestantes que forman parte del Concejo Regional también tendrán derecho a recibir su dieta.

Artículo 4. - La presente ley entra en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA * JORGE LUIS FLORES ANCACHI *

Arq. JORGE LUIS FLORES ANCACHI
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

Vocero

Wilson Soto

Darwin Espinoza V.

Elvis Vergara M.

Gustavo Cordero Jon Tay

Luis Aragón C.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **11** de **JUNIO** de **2024**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 8136/2023-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

I. INTRODUCCIÓN

El objetivo del presente proyecto de Ley es regular el derecho al goce de la licencia por maternidad y el pago de la dieta para las consejeras y regidoras que son miembros del Concejo Regional y Municipal, para que puedan cuidar su embarazo y cuidar a su hijo recién nacido.

La Ley N° 26644 ***Ley Que Precisa El Goce Del Derecho De Descanso Pre Natal Y Post Natal De La Trabajadora Gestante***, que regula la licencia por maternidad de la madre trabajadora, estableciendo lo siguiente:

"Artículo 2.- Precisase que es derecho de la trabajadora gestante gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal. El goce de descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el post natal, a decisión de la trabajadora gestante. Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable de parto. Los días de descanso prenatal y postnatal se consideran como días efectivamente laborados para efectos del cómputo de las utilidades".

El descanso postnatal se extiende por treinta (30) días naturales adicionales en los casos de nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad. En este último caso, la discapacidad es acreditada con la presentación del correspondiente certificado otorgado por el profesional de salud debidamente autorizado."[1]

Las normas de protección a la maternidad han sido un vehículo para salvaguardar la infancia, la familia, la sociedad toda (el bien común), pero escasamente para proteger a la mujer en cuanto ciudadana. Instar por estas normas ha sido resistida a lo largo del siglo con argumentos que cruzan distintas épocas, como por ejemplo, que proteger a las mujeres tendría un impacto perjudicial en su empleabilidad, aludiendo a factores como el encarecimiento de la mano de obra, la limitación en la gestión de recursos humanos en la empresa o que el trabajo remunerado femenino es un mal menor, pues abandona las tareas de cuidado y crianza. A este discurso se suma el biomédico que busca la protección de la infancia a través de la

[1] https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/c84065004980ab81babffe9026c349a4/d.+DECRETO+SUPREMO+N%C2%BA+005-2011

lactancia y la salud de los infantes. Solo en los últimos años se recoge en el discurso la equidad de género.[2]

Pese a que nuestro país ratificó en Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, en junio de 1986 a través de la Resolución Legislativa N° 24508, mediante la cual el Perú en el país se comprometió a incluir en su política nacional objetivos dirigidos a permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

En cuanto a la tutela de la familia, el séptimo considerando de la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 6572-2006, acota que la Constitución de 1979 establecía la protección que el Estado debería otorgarle a la familia, la cual era referida como una "sociedad natural y una institución fundamental de la Nación", mientras que la Constitución de 1993 reconoce de manera expresa la tutela de la familia, cuando en el artículo 53° indica que: "el matrimonio, la familia y la maternidad están bajo la protección de la Ley", de ese modo dispone su protección pues la reconoce como un instituto natural y fundamental de la sociedad. La referida sentencia en el considerando décimo, refiere que dentro de la familia se genera un espacio fundamental para el desarrollo integral de cada uno de sus miembros, la transmisión de valores, conocimientos, tradiciones culturales y un lugar que permite el encuentro intra e intergeneracional, pues es el agente primordial del desarrollo social.

Para lo cual se debe resaltar lo señalado por la Organización Internacional del Trabajo, en la misma fuente precitada, cuando se alude a las responsabilidades familiares estas implican el cuidado de los hijos y de la familia, las cuales de ninguna marera están ligadas al sexo, así como, tampoco son inherentes a determinado miembro de la familia en razón a su sexo.[3]

LICENCIA POR MATERNIDAD

La maternidad debe ser entendida según Fajardo (1975:153) "un acontecimiento feliz (...) y un hecho natural del proceso vital de la mujer, que significa una de las funciones típicas de su razón de ser", en ese sentido, la maternidad deberá ser protegida, esto es, la madre y su hijo o hija, serán proveídos de "las mejores condiciones de higiene, salubridad y descanso, antes, durante y después del parto".

[2] https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502012000100004
[3] https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13831/BARBOZA_HURTADO_MARINA_DEL_ROSARIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

En nuestro ordenamiento jurídico, la maternidad originariamente ha sido protegida mediante la Ley N° 26644 del 25 de junio de 1996, que regula el derecho de descanso pre y post natal de las trabajadoras gestantes, el cual consta de 90 días de licencia por maternidad, que se reparten entre 45 días de descanso pre y 45 de post natal. Se indica, además, que el descanso se extenderá por 30 días naturales en 2 supuestos especiales: cuando suceda un nacimiento múltiple o nazca un niño con discapacidad. No obstante, el Estado peruano mediante Decreto Supremo N° 002- 2016- TR publicada el 08 de marzo de 2016, aprobó el Convenio 183 de la Organización Internacional de Trabajo, que establece una licencia por maternidad de una duración de al menos catorce semanas, es decir, una licencia de 98 días. Con tal disposición, que entró en vigencia el 23 de marzo de 2016, un año después –tal como lo indica el Convenio de la OIT- las madres que trabajan tiene ahora el derecho de gozar de una licencia por maternidad de hasta 98 días.[4]

Es incuestionable la importancia de la licencia por maternidad, pues la mujer, desde el momento en que queda embarazada, empieza a sufrir importantes 21 cambios fisiológicos, cambios repentinos que de alguna manera pueden poner en peligro la vida del niño y hasta su propia vida; por lo que, nuestro ordenamiento jurídico nacional ha reconocido ese estado de fragilidad otorgándole una licencia por maternidad, con la finalidad que obtenga un permiso laboral que le otorgue el descanso requerido para su estado. Por lo tanto es totalmente válido, el hecho de que según Peña (2005: 26)"la madre tiene absoluta validez para desarrollar su maternidad acompañada de situaciones adecuadas de educación, profesionalidad, trabajo, politica, cultural, artística y sus funciones de cualquier naturaleza dentro de la sociedad, sin que estas sirvan de prejuicios o medios restrictivos para su desarrollo como ser humano".[5]

[4]https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13831/BARBOZA_HURTADO_MARINA_DEL_ROSARIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
[5]https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13831/BARBOZA_HURTADO_MARINA_DEL_ROSARIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Licencia por maternidad en Perú ¿Cómo se posiciona el país frente a sus pares de la región?[6]

En el Perú como en otros países del mundo, la licencia por maternidad es un derecho laboral contemplado en la legislación, aplicable a las madres trabajadoras. Desde el 2015, mediante la aprobación de la Ley 30367, Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su período de descanso, se amplió este periodo a 14 semanas (de 90 a 98 días). De esta manera, el país logra posicionarse dentro del nivel promedio de semanas de licencia por maternidad que otorgan los demás países de la región.

Así, nuestro país logra alinearse con los actuales criterios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), quien recomienda que las madres trabajadoras deban tener una licencia de maternidad remunerada de al menos 14 semanas.

Lamentablemente, aún existe alguna preocupación por parte del sector formal sobre cómo está licencia puede impactar el desarrollo normal de sus operaciones, e incluso el aspecto económico. Por ello, sí corresponde que el Estado informe, promueva e incentive la contratación de mujeres en distintos puestos dentro del sector formal.

Una mirada global ¿Cómo estamos frente a otros países de la región?

De acuerdo con el estudio, Panamá, Perú y Uruguay otorgan 14 semanas de licencia por maternidad remunerada. Sin embargo, otros países como Chile, Guatemala y Venezuela, superan con amplio margen el mínimo recomendado por la OIT al brindar 30, 21 y 26 semanas de permiso pagado al 100% respectivamente.

Licencia de maternidad no se niega por informalidades[7]

Si bien este colegiado admite que el derecho de la madre trabajadora a gozar de descanso pre- y posnatal no se encuentra enumerado en la Constitución Política del Perú, considera que ello no implica que carezca de sustento constitucional.

[6] https://lpderecho.pe/licencia-maternidad-peru-posiciona-pais-frente-pares-region/
[7] https://www.elperuano.pe/noticia/67153-licencia-de-maternidad-no-se-niega-por-informalidades

Toda vez que a su juicio la licencia por maternidad constituye un derecho vinculado con otros derechos expresamente reconocidos constitucionalmente, que adquiere especial relevancia debido a los diversos principios que la Constitución Política del Perú prevé respecto al trato preferente hacia la madre, la madre trabajadora y la familia.

Por tanto, para el TC queda claro que las madres trabajadoras son sujetos de especial protección constitucional, que tienen garantizado, como mínimo, el descanso pre- y posnatal.

Por ende, la licencia por maternidad (pre- y posnatal), cuya amplitud y condiciones fueron reguladas por la Ley N° 26644, que precisa el goce del derecho de descanso pre- y posnatal de la trabajadora gestante como consecuencia de la exigencia constitucional de protección a la madre trabajadora gestante, constituye un mecanismo tendiente a asegurar la viabilidad del embarazo, así como la salud de la madre y de la persona por nacer, detalla el colegiado.

Así, el TC concluye que el derecho a gozar de licencia por maternidad constituye claramente un contenido implicito de los derechos a la salud reproductiva y a la salud del medio familiar, que se encuentra reforzado por la especial protección reconocida por la Constitución Politica del Perú a la madre trabajadora.

En ese contexto, el TC cataloga al descanso por maternidad como un derecho que les asiste a todas las mujeres trabajadoras independientemente de su régimen y condición laboral, por lo que su rechazo por el presunto incumplimiento de formalidades resulta arbitrario.

Fuente: Infobae

II. PROBLEMA A SOLUCIONAR

La licencia por maternidad en los miembros del Consejo Municipal y Conejo Regional busca abordar una serie de problemas relacionados con el bienestar tanto de la madre como del bebé, así como también con aspectos sociales y laborales. Algunos de estos problemas incluyen:

1. **Protección de la salud materna:** Durante el embarazo, el parto y el postparto, las mujeres pueden enfrentar una serie de desafíos de salud física y mental. La licencia por maternidad proporciona el tiempo necesario para recuperarse física y emocionalmente después del parto, lo que contribuye a la salud y el bienestar general de la madre.

2. **Promoción del desarrollo infantil:** Los primeros meses de vida son fundamentales para el desarrollo físico, cognitivo y emocional del bebé. La licencia por maternidad permite a la madre dedicar tiempo exclusivo al cuidado de su hijo recién nacido, estableciendo vínculos afectivos sólidos y proporcionando la atención necesaria para un desarrollo saludable.

3. **Apoyo a la conciliación trabajo-familia:** La maternidad puede plantear desafíos significativos para las mujeres que intentan equilibrar las responsabilidades laborales y familiares. La licencia por maternidad proporciona un período de tiempo en el que las madres pueden centrarse en el cuidado de su hijo sin tener que preocuparse por perder su empleo o su salario, lo que facilita la conciliación entre el trabajo y la vida familiar.

III. MARCO NORMATIVO

El presente proyecto de ley se sustenta en diversas normativas nacionales que garantizan los derechos de las madres trabajadoras y establecen las bases legales para la implementación de licencias por maternidad para los miembros del Consejo Municipal y del Consejo Regional. A continuación, se detallan las principales normas que conforman el marco normativo de esta iniciativa legislativa:

1. Constitución Política del Perú

La Constitución Política del Perú establece los derechos fundamentales y las libertades de los ciudadanos peruanos. Entre sus disposiciones relevantes para este proyecto de ley se encuentran:

- **Artículo 2**: Establece la igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación por motivo de género.
- **Artículo 4**: Protege a la familia y promueve su bienestar integral.
- **Artículo 23**: Reconoce el derecho de toda persona a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, así como la protección a la maternidad.
- **Artículo 26**: Regula las relaciones laborales, estableciendo que deben basarse en condiciones que aseguren una protección adecuada a las madres trabajadoras.

2. Código Civil

El Código Civil regula las relaciones jurídicas entre las personas y contempla disposiciones que protegen a las madres gestantes, asegurando que puedan gozar de sus derechos sin discriminación ni perjuicios.

3. Ley N° 26644 y su Reglamento Decreto Supremo 005-2011-TR

La Ley N° 26644 establece el derecho de las trabajadoras gestantes a un descanso pre y postnatal, y su Reglamento, el Decreto Supremo 005-2011-TR, detalla las condiciones y procedimientos para la aplicación de esta licencia. Esta ley es fundamental para asegurar que las regidoras y consejeras puedan acceder a licencias de maternidad adecuadas.

4. Ley N° 30367 "Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su período de descanso"

La Ley N° 30367 amplía la protección a las madres trabajadoras al prohibir el despido arbitrario durante el período de gestación y hasta un año después del parto. Además, prolonga el período de descanso postnatal, fortaleciendo los derechos laborales de las madres.

5. Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades

La Ley N° 27972 regula la organización y funcionamiento de los gobiernos locales. Este proyecto de ley propone modificarla para incluir disposiciones específicas sobre las licencias de maternidad para las regidoras, garantizando así su derecho a un descanso pre y postnatal adecuado.

6. Ley N° 27867 Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

La Ley N° 27867 establece la estructura y competencias de los gobiernos regionales. La modificación propuesta en este proyecto de ley busca incluir disposiciones sobre licencias de maternidad para las consejeras regionales, asegurando que puedan ejercer sus derechos laborales plenamente.

Este marco normativo no solo garantiza la protección de los derechos de las madres trabajadoras en el ámbito municipal y regional, sino que también refuerza

el compromiso del Estado peruano con la igualdad de género y la no discriminación, proporcionando un entorno laboral justo y equitativo para todas las regidoras y consejeras gestantes.

IV. ANALISIS COSTO BENEFICIO

El proyecto de Ley, no requerirá ni generará gasto publico alguno. Por el contrario, la licencia por maternidad puede contribuir a una mejor salud tanto de la madre como del bebé al proporcionar tiempo para la recuperación física y emocional de la madre después del parto, así como para el cuidado y la lactancia materna, por lo que permitirá que los miembros de los Consejos Municipales y Regionales que se encuentren gestando no se preocupen por la vacancia o suspensión de acuerdo a lo que esta enmarcado en la Ley.

V. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa tiene relación directa con las siguientes Política de Estado y Agenda Legislativa del acuerdo nacional.

11. 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.

14. Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo

Nos comprometemos a promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Nos comprometemos además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible.

16. Fortalecimiento de la Familia, Promoción y Protección de la Niñez, la Adolescencia y la Juventud.

Nos comprometemos a fortalecer la familia como espacio fundamental del desarrollo integral de las personas, promoviendo el matrimonio y una comunidad familiar respetuosa de la dignidad y de los derechos de todos sus integrantes. Es política de Estado prevenir, sancionar y erradicar las diversas manifestaciones de violencia que se producen en las relaciones familiares. Nos proponemos, asimismo, garantizar el bienestar, el desarrollo integral y una vida digna para los niños, niñas, adolescentes y jóvenes, en especial de aquellos que se encuentran en situación de riesgo, pobreza y exclusión. Promoveremos espacios institucionales y entornos barriales que permitan la convivencia pacífica y la seguridad personal, así como una cultura de respeto a los valores morales, culturales y sociales.

VI. IMPACTO DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La aprobación de la presente iniciativa legislativa no contraviene el ordenamiento legal vigente, no incide negativamente en la legislación nacional ni pretende modificar ley alguna; por el contrario, se busca lograr la licencia por maternidad a los miembros del Consejo Municipal y Regional.

El impacto de esta norma en la legislación nacional se manifiesta de las siguientes maneras:

Complementariedad con Normas Existentes: La propuesta se alinea y complementa con las leyes vigentes que protegen los derechos de las madres trabajadoras, como la Ley N° 26644 y la Ley N° 30367. Al extender estas protecciones a las regidoras y consejeras, se refuerza el marco legal de protección a la maternidad.

Fortalecimiento de los Derechos Laborales: Al incluir disposiciones específicas sobre licencias de maternidad en la Ley N° 27972 y la Ley N° 27867, la iniciativa legislativa fortalece los derechos laborales de las mujeres que ocupan cargos en los Consejos Municipales y Regionales. Esto garantiza que las regidoras y consejeras puedan gozar de los mismos derechos de licencia por maternidad que otras trabajadoras en el sector público y privado.

Promoción de la Igualdad de Género: La normativa propuesta promueve la igualdad de género al asegurar que las mujeres en posiciones de liderazgo local y regional no sean discriminadas o desfavorecidas debido a su condición

de gestantes. Esto es coherente con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.

No Afectación Presupuestal Significativa: La implementación de esta norma no implica un gasto significativo para los gobiernos locales y regionales, ya que las licencias de maternidad son derechos laborales básicos que deben ser respetados en todas las áreas del sector público. Las dietas continuarán siendo pagadas durante el período de licencia, garantizando la estabilidad económica de las regidoras y consejeras.

Refuerzo de la Función Representativa: Al garantizar que las regidoras y consejeras puedan ejercer su derecho a la maternidad sin afectar su función representativa, la norma fortalece la participación de las mujeres en la política local y regional. Esto contribuye a una representación más equitativa y diversa en los órganos de gobierno.

Finalmente, esta iniciativa legislativa tiene un impacto positivo en la legislación nacional al promover la equidad de género, fortalecer los derechos laborales y garantizar una representación inclusiva en los consejos municipales y regionales, sin contravenir el ordenamiento legal vigente ni generar efectos adversos en la normativa actual.

Arq. JORGE LUIS FLORES ANCACHI
Congresista de la República

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
JORGE LUIS FLORES ANCACHI