La señora congresista **JHAKELINE KATY UGARTE MAMANI,** ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que les confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y de conformidad con lo establecido en los artículos 22-C, 67, 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, presentan el siguiente:

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
13 JUN. 2024
RECIBIDO
Firma: Hora: 5:04 pm

PROYECTO DE LEY

LEY QUE ESTABLECE LA LICENCIA POR MATERNIDAD DE LAS AUTORIDADES POLÍTICAS

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto establecer un régimen legal de licencia por maternidad de las autoridades políticas.

Artículo 2.- Finalidad de la Ley

La finalidad de la presente Ley es generar un régimen de igualdad para las mujeres gestantes trabajadoras con las mujeres gestantes que son autoridades políticas.

Artículo 3.- Propuesta legal

Las mujeres gestantes que son autoridades políticas elegidas por voto popular, gozan de los mismos derechos de licencia por maternidad que las mujeres gestantes trabajadoras, cuya licencia se regula a través de la Ley N° 26644, Precisan el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA

ÚNICA.- Vigencia

La presente Ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Lima, junio del 2024.

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por: UGARTE MAMANI Jhakeline Katy FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 13/06/2024 17:00:38-0500

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **17** 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° 8180/2023-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. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

La maternidad es un momento crucial en la vida de una mujer que requiere atención y cuidado, tanto para la madre como para el recién nacido. Así mismo, en los últimos años, la equidad entre los sexos y la conciliación entre la vida laboral y familiar se han convertido, además, en temas de gran relevancia en la sociedad. Las políticas de licencia maternal brindan un apoyo invaluable a las madres en un momento crucial de sus vidas. Después del parto, las mujeres necesitan tiempo para recuperarse física y emocionalmente, y, así, adaptarse a los cambios que conlleva la maternidad.[1] Así tenemos que, toda mujer debería gozar de este derecho, sin importar si es trabajadora o es autoridad política elegida por voto popular.

II. ANTECEDENTES

En el Perú y otros países del mundo, la licencia por maternidad es un derecho laboral contemplado en la legislación, aplicable a las madres trabajadoras. Desde el 2015, en el Perú, mediante la aprobación de la «Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario», se amplió el periodo de licencia a 14 semanas, cifra que está en línea con el promedio de semanas de licencia por maternidad en los otros países de la región. La ley nos permite como país adecuarnos a los actuales criterios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). *"Como país estamos dentro del rango mínimo sugerido por el principal organismo internacional referido a temas laborales. Así, nuestra legislación sí busca garantizar los derechos de las madres trabajadoras, garantizándoles un tiempo mínimo que les permite conciliar los espacios propios de la maternidad, con la vida laboral"*, afirma Pamela Duffy, socia del área laboral de Dentons.[2]

---

[1] Yuvi Maurtua. *LA IMPORTANCIA DE LAS POLÍTICAS DE LICENCIA POSTNATAL EN LAS EMPRESAS: UN PASO HACIA LA IGUALDAD Y EL BIENESTAR FAMILIAR*. 2023. Obtenido en https://news.samsung.com/pe/la-importancia-de-las-politicas-de-licencia-postnatal-en-las-empresas-un-paso-hacia-la-igualdad-y-el-bienestar-familiar

[2] AmCham Perú. *DENTONS: LICENCIA POR MATERNIDAD EN PERÚ ¿CÓMO SE POSICIONA EL PAÍS FRENTE A SUS PARES DE LA REGIÓN?*. 2023. Obtenido en https://amcham.org.pe/news/dentons-licencia-por-maternidad-en-peru-como-se-posiciona-el-pais-frente-a-sus-pares-de-la-region/

2.1. MARCO NORMATIVO

La licencia por maternidad (prenatal y posnatal) es un derecho de la mujer trabajadora gestante del régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728, régimen laboral público del Decreto Legislativo 276, régimen laboral de contratación administrativa de servicios (CAS) del Decreto Legislativo 1057 y régimen del servicio civil de la Ley 30057. Así, se constituye en un descanso laboral remunerado o subsidiado que se puede ejercer antes del parto y después del parto. **En el ordenamiento jurídico laboral peruano, este derecho está regulado por la Ley 26644 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo 005-2011-TR**. En estas normas se verifican, por su importancia, los siguientes supuestos: **a)** descanso prenatal, **b)** descanso postnatal, **c)** descanso prenatal diferido, y d) descanso vacacional después del descanso postnatal.[3]

2.2. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

Toda trabajadora gestante tiene derecho a gozar de 98 días naturales de descanso, distribuidos en un período de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal, los cuales pueden ser acumulados a decisión de la gestante.[4] Sin embargo, lo mismo no ocurre con la mujer gestante que es autoridad política elegida por voto popular, lo cual vulnera el derecho a la igualdad.

Es preciso señalar que, la igualdad como derecho fundamental está consagrada por el **artículo 2º de la Constitución de 1993**, de acuerdo al cual: *"(...) toda persona tiene derecho (...) a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole"*. Contrariamente a lo que pudiera desprenderse de una interpretación literal, estamos frente a un derecho

[3] José María Pacori Cari. *MODELO DE SOLICITUD DE LICENCIA POR MATERNIDAD PRENATAL*. 2021. Obtenido en https://lpderecho.pe/modelo-de-solicitud-de-licencia-por-maternidad-prenatal/

[4] Ministerio de Trabajo. *GUÍA: DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS EN ETAPA DE GESTACIÓN Y LACTANCIA EN EL SECTOR PRIVADO*. P. 2. Obtenido en https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4332975/Gu%C3%ADa%20Derechos%20laborales%20de%20las%20trabajadoras%20en%20etapa%20de%20gestaci%C3%B3n%20y%20lactancia%20en%20el%20Sector%20Privado.pdf

fundamental que no consiste en la facultad de las personas para exigir un trato igual a los demás, sino a ser tratado de igual modo a quienes se encuentran en una idéntica situación. Constitucionalmente, el derecho a la igualdad tiene dos facetas: igualdad ante la ley e igualdad en la ley. La primera de ellas quiere decir que la norma debe ser aplicable por igual a todos los que se encuentren en la situación descrita en el supuesto de la norma; mientras que la segunda implica que un mismo órgano no puede modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales, y que cuando el órgano en cuestión considere que debe apartarse de sus precedentes, tiene que ofrecer para ello una fundamentación suficiente y razonable. Sin embargo, la igualdad, además de ser un derecho fundamental, es también un principio rector de la organización del Estado social y democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos. Como tal, comporta que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues no se proscribe todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable. La aplicación, pues, del principio de igualdad, no excluye el tratamiento desigual; por ello, no se vulnera dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables.[5]

III. EFECTO DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La aprobación de la presente iniciativa legislativa modifica el artículo 76° del Decreto Legislativo N° 776, Ley de Tributación Municipal.

IV. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no irroga gasto adicional al erario público, pues, lo que hace es ampliar un derecho que ya tienen reconocidos las mujeres trabajadoras gestantes a las mujeres gestantes que son autoridades políticas.

[5] Tribunal Constitucional: Pleno Jurisdiccional. *EXPEDIENTES 0009-2007-PI/TC & 0010-2007-PI/TC (ACUMULADOS)*. Fundamento 20. Obtenido en https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/00009-2007-AI%2000010-2007-AI.html#_ftnref8

V. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL Y LA AGENDA LEGISLATIVA

La presente iniciativa legislativa tiene relación con la política de Estado 11 *"PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES SIN DISCRIMINACIÓN"* y con el punto 31 *"ACCIONES DEL ESTADO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y LA INEQUIDAD SOCIAL"* de la Agenda Legislativa.