



Proyecto de Ley N° 9221/2024-CR

MAGALY RUÍZ RODRÍGUEZ

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



"PROYECTO DE LEY QUE OTORGA 20 DIAS DE TRABAJO REMOTO ADICIONALES A LA LICENCIA POR PATERNIDAD A FIN DE FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN ACTIVA EN EL CUIDADO DEL RECIÉN NACIDO Y FORTALECER LOS LAZOS FAMILIARES."

El Grupo Parlamentario **ALIANZA PARA AL PROGRESO** a iniciativa de la Congresista **Magaly Ruíz Rodríguez**, en uso de las facultades conferidas por los artículos 102° numeral 1), y 107° de la Constitución Política del Perú y en el inciso c) del Artículo 22°, 67°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente proyecto de Ley:

FÓRMULA LEGAL

PROYECTO DE LEY QUE OTORGA 20 DIAS DE TRABAJO REMOTO ADICIONALES A LA LICENCIA POR PATERNIDAD A FIN DE FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN ACTIVA EN EL CUIDADO DEL RECIÉN NACIDO Y FORTALECER LOS LAZOS FAMILIARES

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Ha dado la siguiente Ley:

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto otorgar a los padres, además de los días de licencia por paternidad establecidos por la legislación vigente, 20 días adicionales de trabajo remoto, con el fin de fomentar la participación activa en el cuidado del recién nacido y fortalecer los lazos familiares.

Artículo 2. Beneficiarios

Serán beneficiarios de esta ley todos los padres trabajadores, tanto del sector público como del privado, que se encuentren en relación de dependencia laboral y que hayan cumplido con los requisitos establecidos por la legislación vigente para acceder a la licencia de paternidad.

Artículo 3. Trabajo Remoto

Se concede a los padres trabajadores, cuyas funciones se puedan realizar bajo esta modalidad, 20 días de trabajo remoto, a continuación de la licencia por paternidad establecida por la ley, a solicitud del trabajador.

Artículo 4. Condiciones del Trabajo Remoto:

- El trabajador deberá coordinar con su empleador las condiciones específicas para el desempeño de sus funciones de manera remota.
- Durante el período de trabajo remoto, el trabajador deberá mantener las mismas funciones

y responsabilidades que tendría en su centro de labores, en la medida de lo posible.

c. El empleador deberá proporcionar los recursos y facilidades necesarias para el adecuado desempeño de las funciones laborales desde el hogar.

Artículo 5: Obligaciones del Empleador

- Los empleadores están obligados, en el caso de los trabajadores cuyas funciones se puedan desempeñar bajo la modalidad de trabajo remoto, a facilitar las condiciones para que el trabajador pueda realizar sus labores de manera remota durante los 20 días adicionales.
- Se prohíbe cualquier tipo de discriminación contra los trabajadores que hagan uso del beneficio de trabajo remoto adicional.
- Durante el periodo de trabajo remoto, el trabajador mantendrá todos los beneficios laborales que le correspondan.

Artículo 6: Protección del Derecho

Los trabajadores cuyas funciones se puedan desempeñar bajo la modalidad de trabajo remoto por estos 20 días, que vean vulnerado su derecho podrán presentar una denuncia ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), que impondrá las sanciones correspondientes a los empleadores infractores.

Artículo 7: Promoción y Difusión

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) realizará campañas de difusión y concientización sobre los beneficios del trabajo remoto adicional para padres, fomentando la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos.



Firmado digitalmente por:
CAMONES SORIANO Lady
Mercedes FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18/10/2024 16:51:13-0500



Firmado digitalmente por:
JULON IRIGOIN Elva Edhit
FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/10/2024 17:34:49-0500



Firmado digitalmente por:
SOTO REYES Alejandro FAU
20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 14/10/2024 18:01:20-0500



Firmado digitalmente por:
CHIABRA LEON Roberto
Enrique FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18/10/2024 10:40:11-0500

Lima, 16 de setiembre 2024



Firmado digitalmente por:
RUIZ RODRIGUEZ Magaly
Rosmary FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/10/2024 09:38:41-0500



Firmado digitalmente por:
MARTICORENA MENDOZA Jovita
Alfonso FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18/10/2024 15:52:01-0500



Firmado digitalmente por:
ACUÑA PERALTA Maria
Grimaneza FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16/10/2024 16:46:08-0500



Firmado digitalmente por:
SOTO REYES Alejandra FAU
20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 14/10/2024 18:01:33-0500



Firmado digitalmente por:
HEIDINGER BALLESTEROS
Nelcy Lidia FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18/10/2024 12:05:35-0500



Firmado digitalmente por:
GARCIA CORREA Idelso
Manuel FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/10/2024 10:48:41-0500



CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, 17 de octubre de 2024

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° 9221/2024-CR para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.



GIOVANNI FORNO FLOREZ
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

1.- EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La presente iniciativa legislativa tiene como objetivo principal promover la igualdad de género y la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos desde los primeros días de vida. El otorgamiento de 20 días adicionales de trabajo remoto para los padres, además de la licencia por paternidad establecida por ley, permitirá a los padres participar activamente en el cuidado del recién nacido, fortalecer los lazos familiares y apoyar a la madre durante este período crítico.

Esta medida busca eliminar las barreras que impiden la participación activa de los padres en el cuidado de sus hijos, estableciendo un marco normativo que favorezca la armonización de la vida laboral y familiar. Con ello, se contribuye a un entorno más equitativo y favorable para el desarrollo integral del recién nacido y el bienestar general de la familia.

Antecedentes

Proyecto de Ley 1330/2021-CR “Ley que protege al niño por nacer, a la mujer embarazada y en periodo de lactancia”

Respecto a dicha iniciativa, en la legislatura 2023-2024, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, presento un dictamen ante el pleno del Congreso el cual fue aprobado el 13 de marzo del 2024 y enviado como autógrafa el 17 de junio de 2024, la cual contine los siguientes elementos:

“Autógrafa observada por el Poder Ejecutivo sobre la Ley que modifica el texto único ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de productividad y competitividad laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR; la Ley 26790, Ley de modernización de la Seguridad Social en Salud; La Ley 27409, Ley que otorga licencia laboral por adopción; la Ley 28048, Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que ponen en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto; la Ley 28409, 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 el sector público”¹



Firmado digitalmente por:
TORRES SALINAS Rosio FAU
20161748126 soft
Mujeres y Seguridad Social
autor del documento
2024 16:34:44-0500

¹ <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MjAyNzUx/pdf>



Artículo 3. Modificación del artículo 1 de la Ley 28048, Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud o el desarrollo normal del embrión y el feto

Se modifica el artículo 1 de la 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, con el siguiente texto:

"Artículo 1. Implementación de ajustes razonables para la prestación de labores y teletrabajo

En los centros de trabajo las mujeres gestantes o madres lactantes pueden solicitar al empleador no realizar labores que pongan en peligro su salud o el desarrollo normal del embrión o del feto durante el periodo de gestación, el cual debe estar certificado por el médico tratante, o el periodo de lactancia. Asimismo, pueden solicitar el cambio de modalidad de trabajo, de presencial a teletrabajo.

El empleador, después de tomar conocimiento de lo solicitado, asigna a la trabajadora gestante o lactante labores que no pongan en riesgo su salud o el desarrollo normal del embrión o del feto durante el periodo de gestación o durante el periodo de lactancia, optando por priorizar el teletrabajo dentro de los alcances de la Ley 31572, Ley del teletrabajo, y cumpliendo con los requisitos establecidos en esta para dicha modalidad de trabajo, sin afectar sus derechos laborales.

La denegación injustificada de la priorización del teletrabajo en las entidades privadas se sanciona según lo estipulado en el párrafo 25.16 del artículo 25 del Decreto Supremo 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo. En las entidades públicas, dicha denegación injustificada se considera como falta disciplinaria, según lo establecido en el literal q) del artículo 85 de la Ley 30057, Ley del servicio civil".

Artículo 4. 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, con el siguiente texto:

"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 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).

El motivo central de la observación por parte del Poder Ejecutivo radica en la cobertura económica que tendría que dar ESSALUD en los siguientes términos:

- *Sobre la modificación al artículo 4 de la Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, referida a la propuesta de que los 5 días adicionales a la licencia sean subsidiados por ESSALUD. Al respecto se debe tener en cuenta que, de acuerdo con los numerales 1.1 y 1.2 del artículo 1 de la Ley N° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud.*
- *ESSALUD es un organismo público descentralizado con autonomía técnica, administrativa, económica, financiera, presupuestal y contable; en esa línea, tiene por finalidad dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes, a través del otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas, y prestaciones sociales que corresponden al régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud, así como otros seguros de riesgos humanos.*
- *Cabe señalar que, para la implementación de las prestaciones otorgadas por ESSALUD, este utiliza sus recursos propios. Al respecto, el artículo 11 de la Ley N° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD), señala que, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 12 de la Constitución Política del Perú, los recursos que administra ESSALUD son intangibles y no pueden ser destinados a fines distintos a los de su creación, y se constituyen por:*

- a) *Los aportes o contribuciones de los afiliados a EsSalud, incluyendo los intereses y multas provenientes de su recaudación;*
- b) *Sus reservas y el rendimiento de sus inversiones financieras;*
- c) *Los ingresos provenientes de la inversión de sus recursos;*
- d) *Los ingresos por los seguros de riesgos humanos y las prestaciones de salud a no asegurados; y,*
- e) *Los demás que adquiera con arreglo a Ley*

-Al respecto, es pertinente señalar que ESSALUD no recibe recursos directos del Tesoro Público, por lo que se evidencia que las actuales prestaciones que otorga a sus asegurados y derechohabientes se sustentan básicamente en los aportes de sus afiliados, los cuales tienen la calidad de intangibles, conforme con lo señalado en el artículo 12 de la Constitución Política del Perú, y cuyo uso se realiza en la forma y bajo la responsabilidad que señala la ley. Además, cabe precisar que, los recursos a cargo de ESSALUD deben ser aplicados, exclusivamente, para cumplir con los objetivos que señala la ley.

-En esa misma línea, el subsidio de 5 días por licencia de paternidad no corresponde con su finalidad prevista en el artículo 1 de la Ley N° 27056, dado que esa contingencia laboral no se encuentra dentro del ámbito de la seguridad social en salud y, por lo tanto, no deberla ser financiado con sus fondos intangibles.

Por lo antes expuesto la presente iniciativa propone una formula innovadora en cuanto a utilizar el mecanismo de teletrabajo para ampliar, sin generar cargas económicas adicionales al empleador, un mecanismo que fomenta la participación activa en el cuidado del recién nacido y fortalece los lazos familiares de padre de familia, ya que la absoluta mayoría de normas está centrada básicamente en la madre o generan gastos adicionales a ser cubiertos por el empleador o la seguridad social.

Contexto y Justificación

La llegada de un recién nacido trae consigo una serie de cambios y desafíos para la familia. Tradicionalmente, el cuidado del recién nacido ha recaído principalmente en la madre. Sin embargo, la presencia del padre durante el primer mes de vida del bebé es crucial para el

desarrollo integral del niño y el bienestar de la madre. La presente iniciativa legislativa busca darle una mayor la importancia a la participación activa del padre.

Roles y responsabilidades del padre

Los roles y responsabilidades del padre han evolucionado significativamente a lo largo del tiempo y varían según las culturas y contextos sociales.

Tradicionalmente, el padre ha sido visto como el proveedor principal del hogar, responsable de sostener económicamente a la familia. Este papel ha ido evolucionando con el aumento de la participación de las mujeres en el trabajo y los cambios en las estructuras familiares.

Los roles de género están cambiando, y los padres actualmente se involucran cada vez más en la crianza de los hijos y las tareas del hogar, compartiendo responsabilidades con las madres de manera más equitativa.

Esto subraya la importancia de que los padres no solo sean proveedores económicos, sino también figuras activas en la vida cotidiana y el desarrollo integral de sus hijos.

Socialmente, se espera que los padres ejemplifiquen valores y comportamientos que guíen a sus hijos hacia la edad adulta, lo cual incluye transmitir normas sociales y éticas.

En ese sentido, los roles y responsabilidades del padre han evolucionado significativamente, reflejando cambios en las estructuras familiares y las expectativas sociales. Hoy en día, se valora cada vez más la participación activa del padre en la crianza de los hijos, no solo como proveedor financiero, sino como una figura comprometida en todos los aspectos del desarrollo de sus hijos.

Comparación con el número de días de licencia por paternidad países de América Latina y Europa

| País | Días de licencia por paternidad | |
|-------------|--|---|
| Chile | 5 días ² | Licencia de 5 días, pero con opción de extender hasta 6 semanas si la madre transfiere parte de su licencia maternal. |
| Colombia | 2 semanas ³ | La ley garantiza 2 semanas de licencia pagada por paternidad |

² <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1030936>

³ <https://www.buk.co/blog/licencia-paternidad-colombia#:~:text=La%20Ley%202114%20de%202021%20introduce%20la%20licencia%20parental%20flexible,al%20doble%20del%20periodo%20seleccionado.>

| | | |
|-----------|--------------------------|--|
| Argentina | 2 días ⁴ | El tiempo más corto en la región, aunque hay propuestas para aumentar la licencia. |
| España | 16 semanas ⁵ | La licencia por paternidad es igual que la licencia por maternidad desde 2021, totalmente transferible entre los padres. |
| Francia | 28 días ⁶ | Desde 2021, 7 días son obligatorios, el resto opcional, con opción de extenderse hasta 35 días en caso de nacimientos múltiples. |
| Alemania | 2 meses | Los padres pueden tomar hasta 2 meses de licencia remunerada (Elterngeld ⁷), con incentivos para el uso compartido. |
| Suecia | 480 días ⁸ | Licencia parental compartida, 90 días reservados para cada padre, incentivos para uso equitativo entre padres. |
| Finlandia | 54 días ⁹ | Los padres tienen derecho a una licencia de 9 semanas (54 días) con la posibilidad de compartirla con la madre. |
| Noruega | 15 semanas ¹⁰ | Las semanas pueden ser compartidas con la madre, incentivando la corresponsabilidad en el cuidado del recién nacido. |

En América Latina, los días de licencia por paternidad son generalmente mucho menores que en Europa, destacando la necesidad de implementar políticas que fomenten la corresponsabilidad familiar.

En países europeos como Suecia y Noruega, existen políticas que promueven un mayor equilibrio en el cuidado del recién nacido, con licencias compartidas entre ambos padres.

El caso de España es notable, ya que ha igualado las licencias de maternidad y paternidad, lo que fomenta un mayor compromiso de los padres en el cuidado de los hijos.

⁴ <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/buscacajobusca/trabajo/conocetuderechos/licencias#:~:text=El%20trabajador%2C%20la%20trabajadora%20o%20padres%3A%203%20d%C3%ADas%20compartidos.>

⁵ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>

⁶ <https://www.france24.com/es/20200929-vuelta-mundo-francia-aumento-licencia-paternidad>

⁷ <https://www.mites.gob.es/mundo/consejerias/alemania/es/seguridad-social/ayudas-familiares/permiso-prestacion/prestacion-parental/index.html>

⁸ https://www.suseso.cl/605/articulos-19149_archivo_05.pdf

⁹ <https://www.lavanguardia.com/internacional/20200205/473300301123/finlandia-maternidad-maternidad-paternidad-baja.html>

¹⁰ <https://apolitical.co/solution-articulos/es/noruega-cuota-de-papa-significa-que-90-de-los-padres-toman-licencia-parental>

Cuando el padre se involucra activamente en el cuidado del bebé y ofrece tanto apoyo emocional como práctico durante la lactancia materna, no solo alivia la carga de la madre, sino que también fortalece el vínculo familiar y promueve una crianza colaborativa. Esto puede incluir momentos de alimentación junto con la madre, apoyando el establecimiento de la lactancia a demanda y brindando el soporte necesario durante las sesiones de lactancia.

En conclusión, la presencia activa del padre durante los primeros días de vida del niño no solo fortalece los vínculos familiares, sino que también promueve un desarrollo emocional y social más saludable para el niño.

La implementación de una ley que facilite el trabajo remoto del padre durante los primeros días después del nacimiento, no solo es un paso hacia la igualdad de género en el ámbito laboral, sino también una medida que reconoce y respalda la importancia del papel del padre en la crianza temprana. Esto no solo beneficia a la familia en términos de bienestar emocional y salud infantil, sino que también contribuye a una sociedad más equitativa y comprensiva.

2.-EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN

La presente iniciativa legislativa contribuye a la equidad de género, permitiendo que los padres participen activamente en el cuidado del recién nacido y equilibrando las responsabilidades laborales y domésticas. Además, fortalece los lazos familiares, cruciales para el desarrollo emocional del recién nacido y los padres, así como garantizar un entorno más estable y una mejor distribución de las tareas de cuidado.

3.-ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

| | |
|-----------------------|---|
| <u>COSTOS:</u> | En cuanto al gasto público no generará costo al erario nacional cumpliendo con lo establecido con el artículo 79° de la Constitución Política |
|-----------------------|---|

| <u>BENEFICIO</u> | Descripción |
|--|---|
| Equidad de género | Esta medida contribuiría a la igualdad de género al permitir que los padres participen activamente en el cuidado del recién nacido, compartiendo las responsabilidades familiares entre ambos padres. |
| Fortalecimiento de los Vínculos Familiares | Al otorgar tiempo adicional para que los padres estén presentes en el hogar durante los primeros días del recién nacido, se |

| | |
|--|--|
| | fortalecen los lazos familiares. Esto es crucial para el desarrollo emocional y psicológico tanto del niño como de los padres. |
| Beneficios para la Salud del Recién Nacido | La participación activa del padre en los cuidados del recién nacido puede tener un impacto positivo en la salud del niño. La presencia del padre puede contribuir a un ambiente más estable y a una mejor distribución de las tareas de cuidado. |

4.-VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

El presente proyecto se vincula con el Objetivo de Estado II. Equidad y Justicia Social, con la política 16 sobre "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.

4.-VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA

El presente proyecto se vincula con el Objetivo de Estado II. Equidad y Justicia Social, con la política de estado 16 sobre "Fortalecimiento de la familia, protección y promoción de la niñez, la adolescencia y la juventud".

Lima, 16 setiembre de 2024.