Proyecto de Ley N° 9107/2024-CR

MAGALY ROSMERY RUÍZ RODRÍGUEZ

"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"

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
03 OCT. 2024
RECIBIDO
Firma: Hora: 6:54 pm

# "PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE LA FLEXIBILIZACION DE HORARIOS LABORALES PARA TRABAJADORES CON HIJOS EN SITUACIÓN DE ORFANDAD"

El Grupo Parlamentario **ALIANZA PARA AL PROGRESO** a iniciativa de la Congresista **Magaly Ruíz Rodríguez**, en uso de las facultades conferidas por los artículos102° 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

## "LEY QUE ESTABLECE LA FLEXIBILIZACIÓN DE HORARIOS LABORALES PARA TRABAJADORES CON HIJOS EN SITUACIÓN DE ORFANDAD"

### ARTÍCULO 1.- Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto establecer medidas de flexibilización laboral en los horarios de ingreso y salida para los trabajadores que tengan hijos menores de edad en situación de orfandad por el fallecimiento de uno de sus progenitores.

### ARTÍCULO 2.- Finalidad

La presente Ley tiene por finalidad garantizar la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados públicos y privados que tengan a su cargo hijos e hijas menores de doce años en situación de orfandad por el fallecimiento de uno de sus progenitores.

### ARTÍCULO 3.- Ámbito de aplicación

Las disposiciones de la presente ley son de aplicación a todos los trabajadores del sector público y privado, sujetos a cualquier tipo de régimen laboral.

### ARTÍCULO 4.- Derecho a la flexibilización de horario laboral

4.1. Los trabajadores que acrediten tener hijos menores de 12 años de edad en situación de orfandad por la muerte de uno de sus progenitores tendrán derecho a flexibilizar sus horarios de ingreso y salida del centro de trabajo.

4.2. La flexibilización de horarios consistirá en:

a) Ajuste en el horario de ingreso o salida diaria, sin exceder el número de horas equivalentes a 5 jornadas ordinarias de trabajo al año.

Firmado digitalmente por: SALHUANA CAMDES Eduardo FAU 20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/10/2024 11:58:31-0500



**ARTÍCULO 5.- Procedimiento para la solicitud de flexibilización de horario laboral**

5.1. El trabajador que desee acogerse a la flexibilización de horarios deberá presentar una solicitud por escrito a su empleador, adjuntando una copia certificada de la partida de nacimiento del menor o de los menores, y el acta de defunción del progenitor del menor en situación de orfandad. Esta solicitud debe ser presentada en un plazo razonable y oportuno, detallando la motivación del pedido.

**ARTÍCULO 6.- Garantías y sanciones por uso indebido**

6.1. El empleador no podrá ejercer actos de hostigamiento, amenazas, discriminación, ni despido contra el trabajador por el solo hecho de haber solicitado la flexibilización de horarios.

6.2. El incumplimiento de esta disposición por parte del empleador será sancionado de acuerdo a la normativa vigente.

6.3. El trabajador que haga un uso inapropiado de la flexibilización de horarios, comprobado debidamente por el empleador, será sujeto a sanciones correspondiente según el reglamento interno de la institución.

Firmado digitalmente por: CHIABRA LEON Roberto Enrique FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/10/2024 11:02:27-0500

Firmado digitalmente por: HEIDINGER BALLESTEROS Nelcy Lidia FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/10/2024 11:44:03-0500

**DISPOSICION COMPLEMENTARIA FINAL**

**UNICA. Reglamento**

El Poder Ejecutivo adecua la reglamentación y demás normativas legales conforme a las modificaciones establecidas en esta Ley dentro de un plazo de noventa (90) días hábiles, contados a partir de su entrada en vigor

Firmado digitalmente por: SOTO REYES Alejandro FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02/10/2024 18:26:54-0500

Firmado digitalmente por: RUIZ RODRIGUEZ Magaly Rosmery FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/10/2024 09:39:00-0500

Firmado digitalmente por: TORRES SALINAS Rosio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/10/2024 10:56:07-0500

Firmado digitalmente por: SOTO REYES Alejandro FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02/10/2024 18:26:05-0500

Firmado digitalmente por: GARCIA CORREA Idelso Manuel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/10/2024 09:51:04-0500

Firmado digitalmente por: ACUÑA PERALTA Maria Grimaneza FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/10/2024 10:35:09-0500

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **09** 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° 9107/2024-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

# EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

## I. FUNDAMENTOS

## MARCO CONSTITUCIONAL

Nuestra constitución consagra en el artículo 4 del Capítulo II sobre derechos sociales y económicos, el reconocimiento y protección a la familia como núcleo fundamental de la sociedad. Además, en el artículo 23, se establece la protección tanto del trabajador como de su familia, haciendo énfasis en la necesidad de garantizar una remuneración equitativa y condiciones de trabajo dignas.

De igual manera, tenemos el Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son instrumentos fundamentales que abordan las necesidades de los trabajadores que tienen responsabilidades familiares. Estas disposiciones están diseñadas para aplicarse a todos los hombres y mujeres que tienen bajo su cuidado hijos u otros miembros de su familia que requieren atención y apoyo.

El objetivo del Convenio es establecer el deber que los países implementen medidas que permitan a los trabajadores con responsabilidades familiares ejercer su derecho a elegir libremente su empleo. Esto implica que las legislaciones nacionales deben tener en cuenta sus necesidades en cuanto a condiciones de trabajo y seguridad social. Para lograr esto, se sugiere que los gobiernos promuevan servicios comunitarios que faciliten la atención infantil y la asistencia familiar. Además, el Convenio reconoce la importancia de la formación profesional, permitiendo que estos trabajadores puedan integrarse y permanecer en el mercado laboral, así como reintegrarse tras períodos de ausencia por motivos familiares.

Por otro lado, una parte crucial del Convenio es la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. La responsabilidad familiar no debe ser una razón para truncar o terminar su realización profesional. Para garantizar esto, se deben adoptar medidas que sensibilicen a los ciudadanos sobre estos principios y sobre los desafíos que enfrentan los trabajadores con responsabilidades familiares.

Por su parte, la Recomendación 165 complementa el Convenio al proponer medidas específicas para evitar la discriminación hacia los trabajadores con responsabilidades familiares. Algunas de estas medidas incluyen[1]:

a) **Formación y Empleo**: Fomentar la capacitación que permita a estos trabajadores acceder a mejores oportunidades laborales.

b) **Condiciones de Empleo**: Ajustar las condiciones laborales para facilitar la conciliación entre trabajo y vida familiar, como horarios flexibles.

---

[1]Regina M. Galhardi. Conciliación entre la vida familiar y la vida laboral. Revista Latinoamericana de Derecho Social. Extraído de https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640259004

c) **Servicios de Asistencia**: Promover servicios que ofrezcan apoyo en la atención a la infancia y a las necesidades familiares.
d) **Seguridad Social**: Garantizar que los sistemas de seguridad social consideren las situaciones de estos trabajadores, asegurando su bienestar.

e) **Conciliación Familiar**: Desarrollar políticas que faciliten el equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares.

La presente propuesta busca legislar respecto al punto e y la importancia de facilitar el equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares en los trabajadores que tengan hijos menores de 12 años en situación de orfandad.

## LA FAMILIA EN EL PERÚ

La familia es y será la principal institución donde el ser humano comienza su desarrollo cognitivo y es el primer ámbito de socialización. La Convención Americana sobre Derechos Humanos o "Pacto de San José de Costa Rica" incluye el artículo 17 sobre la protección a la Familia, en la que establece que ésta es *"(...) el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por ésta y el Estado"*. Diferentes autores han considerado a la familia como una institución que ha estado presente en todas las sociedades desde la formación de las tribus o clanes hasta las más contemporáneas, y que definirla no resulta una simple tarea ya que no existe un solo concepto de familia. Es decir, que a lo largo de la historia se han presentado diferentes tipos según el contexto social y temporal[2]. Sin embargo, podemos identificar las siguientes funciones sociales:

- La familia, junto con la sociedad, es el ámbito donde se inicia la construcción de la identidad personal de los hijos y se construye los valores y normas que guían el comportamiento individual y colectivo.
- La familia permite la socialización de los hijos con la comunidad, da las orientaciones de como respetar las normas sociales y fomenta su integración.
- La familia entrelaza y comparte sentimientos afectivos que genera satisfacción y estabilidad psíquica entre los integrantes.

Además, es importante destacar que la familia no se define exclusivamente por el matrimonio. Muchas parejas optan por formar una unión de hecho, sin formalizar su relación a través de una ceremonia religiosa o civil, y aún así, su unión recibe el debido reconocimiento a nivel legislativo y constitucional. De igual manera, las familias con hijos adoptivos también cuentan con pleno reconocimiento y protección legal. Estas diversas formas de familia reflejan la evolución de las estructuras familiares en nuestra sociedad, adaptándose a las realidades y necesidades de sus miembros, y subrayando la importancia de un marco legal inclusivo y comprensivo que abarque todas las configuraciones familiares.

---

[2] Benítez Pérez, Elena. (2017). La Familia: Desde lo tradicional a lo discutible. Revista Novedades en Población N°26. Extraíde de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1817-40782017000200005

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) elaboró una tipología familiar, en el siguiente cuadro resumiremos algunas de ellas:

| TIPOS DE FAMILIAS | |
|---|---|
| Ampliada o extensa | Está compuesta por miembros de más de dos generaciones, donde abuelos, tíos y otros parientes comparten el mismo hogar y colaboran en las actividades y responsabilidades del funcionamiento familiar |
| Nuclear sin hijos: Dos personas | La compone una pareja de hombre y mujer unidos por matrimonio o unión de hecho sin hijos. |
| Nuclear monoparental: | Está conformada por uno o más hijos y un solo progenitor, ya sea el padre o la madre, quien asume la jefatura del hogar. La ausencia del otro progenitor puede ser total o parcial. Esta situación puede originarse por diversas razones como la separación, divorcio, viudez u otros motivos que alejan al progenitor del núcleo familiar. |
| Nuclear biparental: | La compone los dos progenitores y sus hijos. En esta familia ambos padres, ya sea una pareja casada o en unión de hecho, comparten la responsabilidad de criar y cuidar a sus hijos |
| Compuesta | Está constituida por una persona o pareja, con o sin hijos, con o sin otros parientes, y otros no parientes. |
| Ensamblada | Es la unión de cónyuges donde uno o ambos provienen de separaciones o divorcios de relaciones anteriores, y aportan hijos a la nueva unión. |

Fuente: CEPAL, El papel de la familia en la protección social en América Latina, 2006.

Como podemos observar, de los 6 tipos de familia mencionados, cinco incluyen la presencia de ambos progenitores (incluyendo la pareja sin hijos) y, en algunos casos, comparten hogar con otros parientes. Sin embargo, en el caso de la familia nuclear monoparental, está compuesta únicamente por un solo progenitor, ya sea la madre o el padre, junto a uno o varios hijos. Según Moreno (2000)[3], *"la monoparentalidad se define por la ausencia de alguno de los padres como consecuencia de una ruptura familiar, fallecimiento o abandono (habitualmente por embarazo no deseado) o bien por ser una situación programada y asumida voluntariamente"*. Para este proyecto nos centraremos en la familia monoparental específicamente en las familias monoparentales por viudez.

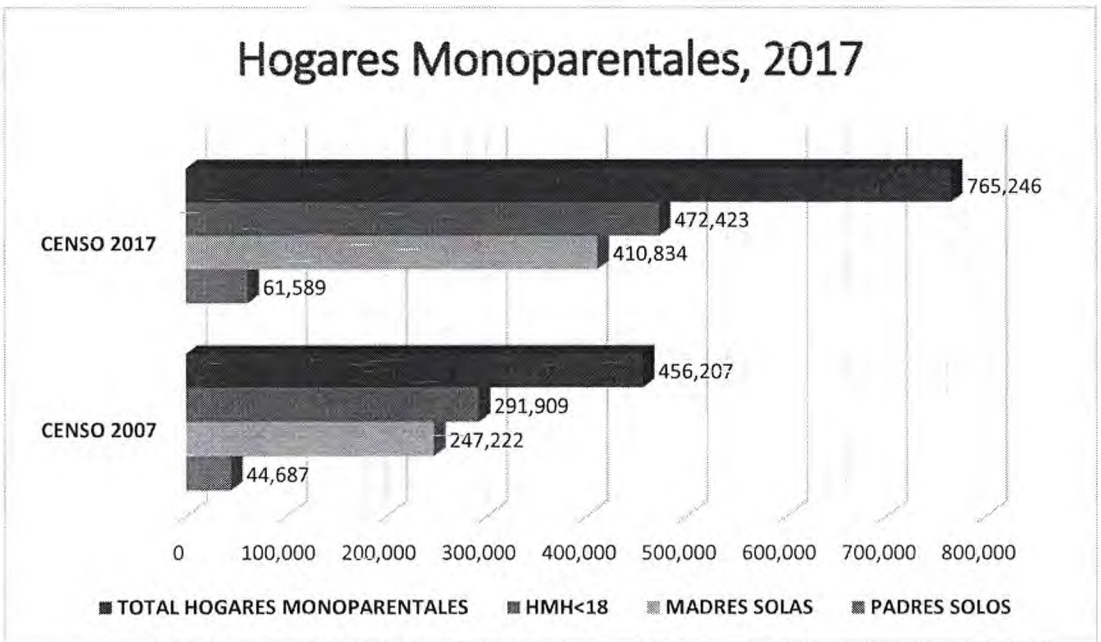
En el año 2020, el Perú alcanzó un total de 9.3 millones de hogares, según la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), realizada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática. De estos hogares, el 39% estaba conformado por parejas con hijos, el 21% correspondía a hogares compuestos o extendidos, y el 13% eran hogares monoparentales. Para comprender mejor la situación de los hogares monoparentales en nuestro país, podemos referirnos al Censo 2017, también

[3] Moreno. A. Las familias monoparentales en España. Revista Internacional de Sociología. Extraído de https://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/794

realizado por el INEI[4], que registró un total de 765,246 hogares encabezados por madres o padres solos[5] con hijos. Esto representa el 9,3% respecto del total de hogares (8 millones 252 mil 284), de acuerdo con los resultados de los Censos Nacionales: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas, realizado en octubre 2017.

Al desagregar la información, se observa que los hogares conducidos por madres solas son significativamente más numerosos (645,032), en comparación con los hogares donde los padres crían solos a sus hijos, que alcanzan los 120,214. Asimismo, se tiene que, del total de madres solas, unas 410,834 tienen bajo su cuidado al menos un hijo menor de 18 años, que representa el 63,7% del total de madres solas.

Por otro lado, entre los padres solos 120,214 se tiene que unos 61,589 crían al menos a un hijo menor de 18 años, lo que equivale al 51,2% del total de padres solteros.




HMH<18: Hogares Monoparentales con Hijos menores de 18 años
Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI

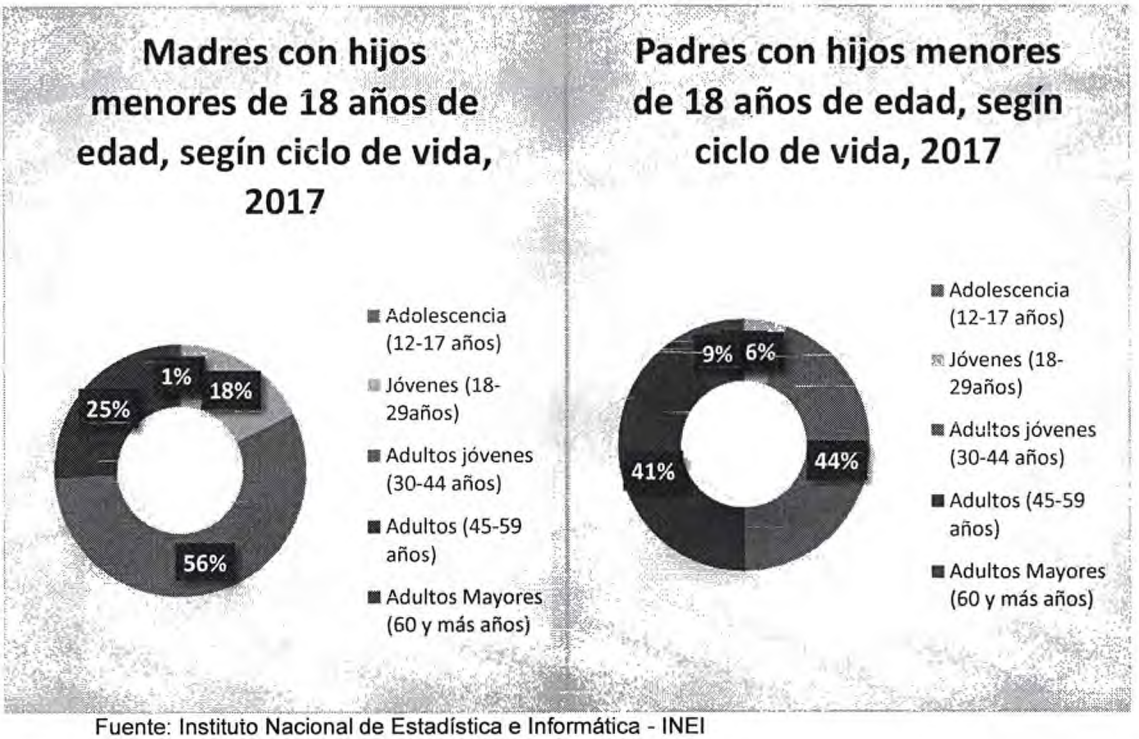
Como se observa en la gráfica, durante el periodo intercensal 2007-2017 el número de hogares monoparentales aumentó en un 67.7%. Dentro de este grupo, los hogares encabezados por madres y padres solos que crían al menos a un hijo menor de 18 años crecieron un 61.7% en comparación con el Censo del 2007. De los 472,423 hogares monoparentales con al menos un hijo menor de 18 años, un 86.9% están liderados por madres, una cifra bastante elevada.

---

[4] "Características de los hogares de madres y padres solos con hijos/as menores de 18 años de edad". INEI. 2019. Extraído de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1660/libro.pdf

[5] Solteros, divorciados, separados y viudos

El Censo 2017 también revela la edad de los padres y madres de hogares monoparentales que tenían hijos menores de 18 años. Entre los hogares liderados por madres solas, se encontró que el 73.9% de ellas, tienen menos de 45 años. En contraste, entre los padres solos, este porcentaje es del 49.9%, como veremos a continuación.

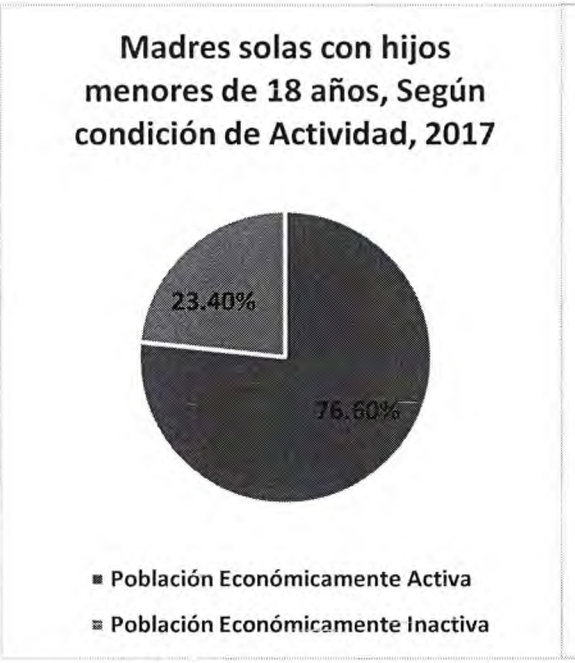



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI

Además, estas cifras muestran que la mayoría de los hogares monoparentales con hijos menores a 18 años, cuyo progenitor a cargo se encuentra en edad para trabajar (18 a 59 años), representa el 99% en el caso de las madres solas y el 94% en el de los padres solos. Esto se traduciría en una mayor cantidad de horas fuera del hogar, lo que limitaría el tiempo disponible para atender las necesidades y cuidados de sus hijos, mientras trabajan para sostener sus familias.

En este análisis, hemos considerado los datos que conforman la Población en Edad de Trabajar (PET), que incluye a la Población Económicamente Activa (PEA) y la Población Económicamente Inactiva (PEI). La PEA se refiere a las personas que, durante el censo, estaban trabajando o buscando activamente empleo. Por otro lado, la PEI abarca aquellos en edad de trabajar que no participan en el mercado laboral ni buscan alguna actividad económica.

En relación a esto, del total de madres solas con al menos un hijo menor de 18 años, el 23.4% no tiene empleo ni está buscando uno. En comparación, el 7.8% de los padres solos se encuentran en la misma situación.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI

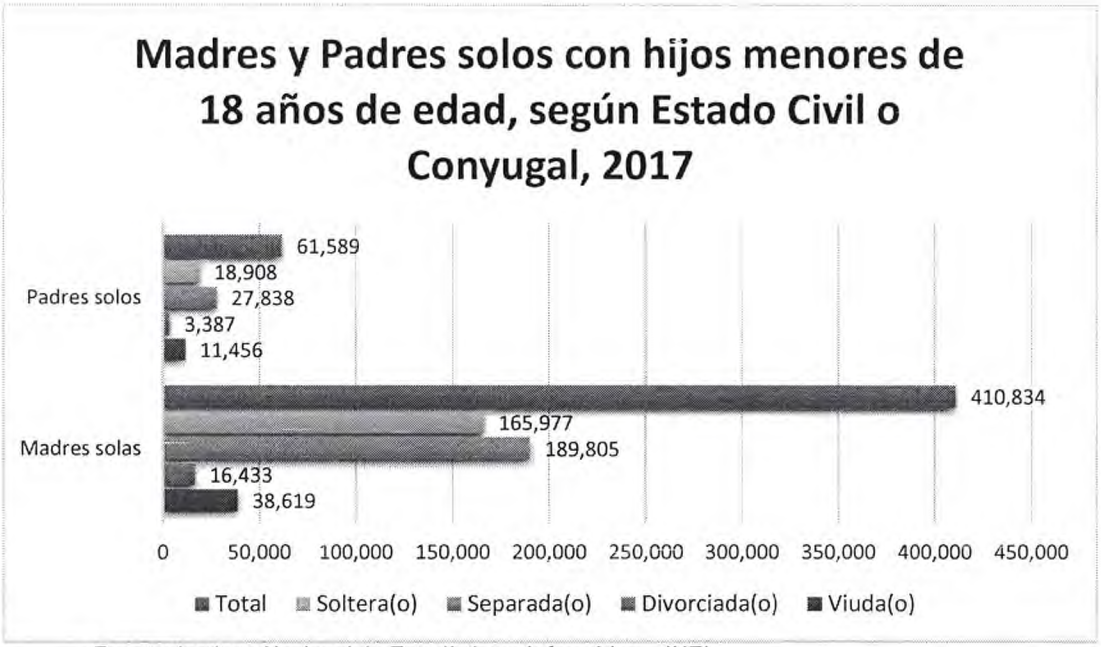
El cuadro anterior muestra que, de 410,829 madres solas en edad de trabajar, 314,610 forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA), lo que equivale al 76,6%. Dentro de este grupo, el 94.4% se encontraba ocupada y el 5.6% estaba en búsqueda activa de empleo. Por otro lado, de los 61,586 padres solos en edad de trabajar, el 92.2% pertenecía a la PEA, y de ellos, el 97.1% estaba empleado.

Es importante destacar que nuestra economía nacional tiene un promedio de informalidad del 70% y las estadísticas del INEI no indican si los padres y madres solteros pertenecen al sector formal o informal. No obstante, para los efectos de este proyecto de ley, consideraremos estos datos.

Por último, un dato relevante para esta iniciativa legislativa es el estado civil del progenitor, ya que nuestra propuesta va dirigida a aquellos que tienen hijos en situación de orfandad. En este ítem se desglosa la condición del estado civil o conyugal del progenitor a cargo de la crianza del menor de edad, incluyendo las categorías de soltero/a, separado/a, divorciado/a y viudo/a.

Un padre o madre soltero/a es aquel que tiene uno o más hijos sin haber contraído matrimonio o sin haber estado en una unión de hecho reconocida legalmente. En contraste, el estado de separado/a, hace referencia aquel progenitor que ha tenido hijos durante un matrimonio o una unión de hecho, pero que al momento del censo vivía separada de su cónyuge o conviviente, sin haber disuelto legalmente la unión.

El estado de divorciado/a corresponde al progenitor que tuvo hijos durante el matrimonio y que posterior a ello disolvió su vínculo matrimonial. Finalmente, el estado de viudo/a aplica cuando el progenitor ha perdido a su cónyuge tras haberse casado y tener hijos.




Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI

Al analizar el gráfico, se observa que la mayoría de madres y padres solos con hijos menores de 18 años pertenecen al grupo de separados, representando el 46.2% y 45.2% respectivamente. En segundo lugar, se encuentran aquellos en estado civil de soltería, con un 40.4% para las madres y 45.2% para los padres. Finalmente, el estado civil de viudez abarca a 38,619 madres y 11,456 padres, lo que corresponde al 9.4% y 18.6% respectivamente. Estos datos evidencian un aumento de los hogares monoparental que tienen bajo su crianza a menores de 18 años.

Asimismo, del informe elaborado por el INEI podemos inferir que las jefas de hogares monoparentales son madres que presentan las mayores tasas de participación laboral en comparación de sus pares padres, y son quienes tienen mayores problemas para insertarse en puestos de trabajo de calidad.

Por lo expuesto, hablar de familias monoparentales implica referirse a situaciones en las que una madre o un padre enfrenta una carga exacerbada al intentar equilibrar el cuidado de los menores y la conciliación entre el trabajo y la familia. Al ser los únicos responsables de la manutención económica y el cuidado cotidiano del hogar, estas personas se encuentran en una situación de desventaja y desigualdad.

Con los datos disponibles, ponemos de manifiesto una realidad en la que tanto hombres como mujeres que crían solos a sus hijos menores enfrentan mayores obstáculos para acceder al mercado laboral, así como una sobrecarga de responsabilidades. Estos desafíos no solo afectan al jefe o a la jefa del hogar, sino que también repercuten en la calidad del cuidado que los menores deberían recibir, dado que la falta de apoyo adecuado agrava la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran.

## CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

España, es uno de los países que ha adaptado sus normas legales a fin de conciliar la vida labora y familiar, y se introdujo una nueva normativa en el Estatuto de los Trabajadores, quedando redactada en los siguientes términos:

> "Artículo 34. Jornada
> (...)
> 8. **Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo**, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer **efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral**. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.
> En el caso de que tengan **hijos o hijas**, las personas trabajadoras **tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.**
> (...)"
> **-Subrayado y resaltado nuestro**

La conciliación de la vida laboral y familiar es una de las políticas que fomenta la Recomendación 165 del Convenio 156 de la OIT, y que ha sido abordado por diversos autores que desarrollan el impacto del conflicto trabajo – familia, y que son recogidos por José Biedma Ferres y José Medina Garrido[6]. Su trabajo explora cómo este conflicto se relaciona con la conciliación, así como con factores como el estrés, la satisfacción laboral y la motivación. Además, destacan la consecuencia del conflicto, como el abandono de la empresa y el desempeño del trabajador.

El autor desarrolla que el ***estrés*** se produce ante la falta de conciliación entre el trabajo y la vida familiar. Esta tensión entre responsabilidades laborales y familiares es una fuente de malestar significativo para las personas[7]. Además, señala que el conflicto entre trabajo y familia se convierte en una de las principales causas del estrés[8] y que existe una relación directa entre el conflicto trabajo – familia y el estrés laboral[9]. Sin embargo, implementar políticas que promueven el equilibrio entre estos dos ejercicios ha demostrado reducir significativamente el estrés[10].

---

[6]José Bledma y José Medina. (2014). "Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo". Extraído de https://scholar.google.es/scholar?start=0&q=conciliacion+laboral+y+familiar&hl=es&as_sdt=0,5

[7]Baxter, J; Chesters. J. (2011). "Perceptions of Work-Family Balance: How Effective are Family-Friendly Policies?". Australian Journal of Labour Economics, 14(2): 140.

[8]Rodríguez Muñoz y Encarnación Nouvilas. (2007). "Conflicto trabajo familia como fuente de estrés: el papel modulador de las atribuciones. Ansiedad y Estrés: 13(2-3): 177-189.

[9] Anderson, S.E; Coffey, B.S; Byerly, R.T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: links to work-family conflict and job-related outcomes. Journal of Management, 28 (6): 787-810.

[10] Litchfield, L; Swanberg, J.; Sigworth, F. (2004). Increasing the visibility of the invisible workforce: model programs and policies for hourly and lower wage employees. Boston: Boston College Center for Work & Family. Carroll School of Management.

De igual manera, aborda sobre la ***satisfacción laboral*** como la percepción que tiene el trabajador respecto a su entorno laboral y señala que investigaciones han demostrado que un mejor equilibrio entre la vida familiar y el trabajo influye de manera positiva en la satisfacción con el empleo[11]. Por el contrario, un conflicto entre estas dos áreas incrementa la insatisfacción[12]. Finalmente, resalta que las empresas que fomentan la conciliación reportan mayores niveles de satisfacción en sus empleados[13].

De igual manera, aborda que la ***motivación*** no ha sido un elemento muy estudiado. Sin embargo, recientes investigaciones demuestran que las medidas de conciliación favorecen una mayor motivación en los empleados[14] y que la mejora del ánimo y bienestar generado por un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida familiar impacta positivamente en el rendimiento de los trabajadores.

Por su parte, el ***absentismo*** se marca cuando las obligaciones familiares no pueden ser gestionadas adecuadamente y los empleados se ven forzados a ausentarse con mayor frecuencia[15]. Además, sobre este conflicto trabajo – familia, la empresa puede tener consecuencias negativas, razón por la cual es importante la implementación de políticas que permitan la flexibilidad horaria a los trabajadores con la finalidad de atender asuntos familiares o de salud, que en otras circunstancias podrían generar absentismo[16].

Este conflicto entre trabajo-familia también afecta el compromiso de los empleados con la empresa, pudiendo llegar incluso hasta el ***abandono***. Algunos autores definen el compromiso afectivo como la identificación emocional con la empresa, algo que se ve afectado negativamente cuando los trabajadores no perciben apoyo en la conciliación de sus responsabilidades familiares[17], mientras que otros autores destacan que las empresas que promueven la conciliación fortalecen el compromiso organizativo[18] y que esto es percibido por los empleados de manera positiva en la gestión del conflicto trabajo-familia y promociona a una mejor actitud y sentimientos

---

[11] Aryee, S; Srinivas, E; Tan, H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work–family balance in employed parents. Journal of Applied Psychology, 90: 132–146.
[12] Bagger, J.; Li, A; Utek, B.A. (2008). How do much you value your family and does it matter? The joint effects of family identity salience, family-interference-with-work, and gender. Human Relations, 61(2): 187-211.
[13] Behan, B. Drobnic, S. (2010). Satisfaction with work-family balance among German office workers. Journal of Managerial Psychology, 25(6): 669-689.
[14] López-Ibor, R; Ecot, L; Fernández, J; Palomo, M. (2010). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador. Problemas y ventajas para la empresa. Cuadernos de Trabajo de la Escuela Universitaria de Estadística, 2: 13.
[15] Anderson et al. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: links to work-family conflict and job-related outcomes. Journal of Management, 28 (6): 787-810.
[16] Hammer, L.B.; Bauer, T.N; Grandey, A.A. (2003). Work-family conflict and work related withdrawal behaviors. Journal of Business and Psychology, 17: 419-437.
[17] Allen, T.D; Herst, D; Bruck, C.; Sutton, M. (2000) Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. Journal of Occupational Health Psychology, 5(2): 278-308.
[18] KinnuneN, U; Mauno, S.; Geurts, S.; Dikkers, J. (2005). Work-family culture in organizations: theoretical and empirical approaches. In S.A.Y. Poelmans (ed.), Work and family. An International Research Perspective (pp.87-120). London: Lawrence Erlbaum Associates.

positivos con la organización[19]. Se resalta evidencias empíricas de que la ausencia de medidas de conciliación genera falta de compromiso y abandono.

Por último, este citado conflicto repercute en un menor ***desempeño*** laboral del trabajador y, en esta línea, se realizó una investigación sobre políticas organizativas que promueven el equilibrio entre el trabajo y familia muestran, en general, una relación positiva tanto en la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares como en el mejor desempeño de las empresas que las implementan[20]

En conclusión, la percepción de los trabajadores de que la empresa o la institución les brinda apoyo para conciliar sus responsabilidades laborales y familiares puede tener un impacto muy positivo en el compromiso con su trabajo, su satisfacción laboral y su rendimiento dentro de la empresa. Como se ha mencionado, el conflicto entre el trabajo y la familia genera estrés y afecta negativamente la calidad de vida del trabajador, lo que puede derivar en ausentismo e incluso en la decisión de abandonar su empleo.

Esta situación es particularmente crítica en los hogares monoparentales, donde la ausencia de uno de los progenitores afecta no solo al trabajador, sino también a los hijos, quienes experimentan un entorno de mayor vulnerabilidad. Diversas investigaciones en nuestro país muestran que la monoparentalidad, ya sea por ruptura familiar, fallecimiento o abandono, influye negativamente en el rendimiento escolar de los niños debido a factores como la falta de apoyo en los estudios, el nivel educativo limitado del progenitor a cargo y las dificultades económicas que suelen enfrentar estos hogares.

Por ello, nuestra propuesta legislativa de flexibilizar los horarios laborales para trabajadores con hijos menores de 12 años en situación de orfandad es una medida necesaria para equilibrar las demandas familiares y profesionales. Al proporcionarles más tiempo y capacidad para atender las necesidades de sus hijos, se busca no solo mejorar el bienestar del trabajador, sino también reducir el impacto negativo en el desarrollo de los niños de hogares monoparentales, contribuyendo a un entorno más saludable tanto en el ámbito laboral como en el familiar.

## II. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACION NACIONAL

La iniciativa legislativa no deroga ninguna norma constitucional o ley, toda vez que su finalidad es implementar medidas para conciliar la vida laboral y familiar de los trabajadores que tengan bajo su cuidado a hijos o hijas menores de 12 años en situación de orfandad. El proyecto de ley cuenta con seis (6) artículos y una disposición complementaria final.

---

[19] Aryee, et al., (2005).
[20] Clark, S. (2000). Work Cultures and work/family balance. Journal of Vocational Behavior, 58: 348-365.

## III. ANÁLISIS DE COSTO BENEFICIO

El presente proyecto de ley cumple con lo dispuesto en los artículos 77° y 78° de la Constitución Política, pues no vulnera el principio de equilibrio financiero o presupuestal al no demandar recursos adicionales al tesoro público. De igual manera, resulta importante considerar el análisis costo beneficio.

| ENTIDADES / ACTORES INVOLUCRADOS | COSTO | BENEFICIO |
|---|---|---|
| Estado | Costos asociados a la implementación y supervisión de la ley, que pueden ajustarse al personal ya contratado en las entidades encargadas de la supervisión. | Fortalece el compromiso del Estado con la conciliación familiar y laboral, orientando sus políticas a estándares internacionales en derechos laborales y protección de la infancia.<br><br>Posible beneficio indirecto respecto a mayor bienestar de la población laboral y disminución de las tasas de enfermedades mentales. |
| Población (trabajadores e hijos) | No se encuentra costos | Trabajadores podrán ajustar sus horarios para atender adecuadamente a las necesidades de sus hijos, mejorando el equilibrio entre su vida profesional y familiar<br><br>Los menores en situación de orfandad que por alguna circunstancia enfrentasen problemas emocionales o de rendimiento escolar, se beneficiarán de un mayor tiempo con su padre o madre, mejorando su bienestar emocional y académico.<br><br>Trabajadores reducirán el ausentismo en sus centros de labores, mejorando su productividad. |
| Empresas e instituciones públicas | Costos relacionados a cubrir las acciones dejadas por el trabajador que es | Gran probabilidad de reducir los índices de abandono laboral, reduciendo los costos |

| | | |
|---|---|---|
| | beneficiario de la ley.<br><br>Capacitar a su personal respecto al cumplimiento de las tareas diarias. | asociados con rotación y capacitación de personal.<br><br>Trabajadores más satisfechos con el equilibrio serán más productivos y comprometidos con su organización.<br><br>Empresas reflejan una imagen de responsabilidad social, mejorando la reputación entre las demás corporaciones. |

## IV. VINCULACION CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL Y AGENDA LEGISLATIVA 2023-2024

La presente iniciativa legislativa se enmarca en las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional:

II. Equidad y Justicia Social

14. Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo.

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

Por otro lado, respecto a la Agenda Legislativa para el periodo anual de sesiones 2023-2024, guarda relación con los siguientes objetivos y temas del proyecto de ley:

Cumple con el objetivo Equidad y Justicia Social, política de Estado "Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo", proyectos de ley sobre:

- "Modificación y desarrollo de la normativa laboral vigente".
- "Mejorar en los derechos y condiciones laborales"

Política de Estado "Fortalecimiento de la familia protección y promoción de la niñez, la adolescencia y la juventud", proyectos de ley sobre:

- Defensa y protección de la familia, la niñez, la adolescencia y la juventud.

Lima, setiembre del 2024.