

BANCADA PARLAMENTARIA

ACCIÓN POPULAR

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**LEY QUE PROTEGE A LA FAMILIA EN
CONTRA DEL DESPIDO ARBITRARIO Y
PROMUEVE LA UNIDAD FAMILIAR.**

Los Congresistas de la República que suscriben integrantes del Grupo Parlamentario de Acción Popular" a iniciativa del congresista **JHAEC DARWIN ESPINOZA VARGAS**, en ejercicio del derecho de iniciativa en la formación de leyes que le confiere los artículos 102° y 107° de la Constitución Política del Perú en concordancia con los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presentan la siguiente iniciativa legislativa:

FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la República Ha dado
la Ley siguiente:

**LEY QUE PROTEGE A LA FAMILIA EN CONTRA DEL DESPIDO
ARBITRARIO Y PROMUEVE LA UNIDAD FAMILIAR.**

Artículo 1°.- Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto modificar el literal E) artículo 29 del Texto Único ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, a fin de incorporar la protección en contra del despido arbitrario al trabajador público cuya esposa o conviviente debidamente declarada ante ley se encuentre embarazada o en periodo de lactancia.

También se buscar otorgar una licencia justa por paternidad a los trabajadores que se desempeñan en la actividad pública y privada.

Artículo 2°.- Modifícase el artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Modifícase el literal E) del Artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en los siguientes términos:

“ARTÍCULO 29.- ES NULO EL DESPIDO QUE TENGA POR MOTIVO:

(...)

E) EL EMBARAZO, EL NACIMIENTO Y SUS CONSECUENCIAS O LA LACTANCIA, SI EL DESPIDO SE PRODUCE EN CUALQUIER MOMENTO DEL PERIODO DE GESTACIÓN O DENTRO DE LOS 90 (NOVENTA) DÍAS POSTERIORES AL NACIMIENTO. SE PRESUME QUE EL DESPIDO TIENE POR MOTIVO EL EMBARAZO, EL NACIMIENTO Y SUS CONSECUENCIAS O LA LACTANCIA, SI EL EMPLEADOR NO ACREDITA EN ESTOS CASOS LA EXISTENCIA DE CAUSA JUSTA PARA DESPEDIR.

LO DISPUESTO EN EL PRESENTE INCISO ES APLICABLE SIEMPRE QUE EL TRABAJADOR QUE TENGA UN MATRIMONIO, CONVIVENCIA FORMALIZADA ANTE LA LEY O LA TRABAJADORA GESTANTE PONGA DE CONOCIMIENTO AL EMPLEADOR MEDIANTE NOTIFICACIÓN DOCUMENTAL DEL EMBARAZO EN FORMA PREVIA AL DESPIDO Y NO ENERVA LA FACULTAD DEL EMPLEADOR DE DESPEDIR POR CAUSA JUSTA, TENIENDO EL MISMO EFECTO PARA PERIODO DE PRUEBA, TIEMPO PARCIAL y CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE CONFIANZA.”

Artículo 3º.- Modifícase el 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 de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, en los siguientes términos:

“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 treinta (30) días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea.

2.2 En los siguientes casos especiales el plazo de la licencia es de:

- a) cuarenta y cinco (45) días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples.
- b) Sesenta (60) días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa.
- c) Sesenta (60) días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre.

2.3 El plazo de la licencia se computa a partir de la fecha que el trabajador indique entre las siguientes alternativas:

- a) Desde la fecha de nacimiento del hijo o hija.
- b) Desde la fecha en que la madre o el hijo o hija son dados de alta por el centro médico respectivo.
- c) A partir del tercer día anterior a la fecha probable de parto, acreditada mediante el certificado médico correspondiente, suscrito por profesional debidamente colegiado.

2.4 En el supuesto que la madre muera durante el parto o mientras goza de su licencia por maternidad, el padre del hijo/a nacido/a será beneficiario de dicha licencia con goce de haber, de manera que sea una acumulación de licencias.

2.5 El trabajador peticionario que haga uso de la licencia de paternidad tendrá derecho a hacer uso de su descanso vacacional pendiente de goce, a partir del día siguiente de vencida la licencia de paternidad. La voluntad de gozar del descanso vacacional deberá ser comunicada al empleador con una anticipación no menor de quince días calendario a la fecha probable de parto de la madre”.

DISPOSICION COMPLEMENTARIA FINAL

PRIMERO.- Lo dispuesto en el artículo 2º y el artículo 3º de la presente Ley, es de aplicación en todos sus extremos para el régimen laborales comprendido en las siguientes normas: Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera

Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios; Ley 30057, Ley del Servicio Civil, Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial; Ley 29277, Ley de la Carrera Judicial; Ley 23536, Ley que Establece las Normas Generales que Regulan el Trabajo y la Carrera de los Profesionales de la Salud; Ley 28561, Ley que regula el trabajo de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud; Decreto Legislativo 052, Ley Orgánica del Ministerio Público; Ley 28091, Ley del Servicio Diplomático de la República; Ley 28359, Ley de situación militar de los oficiales de las fuerzas armadas; Ley 27238; Ley Orgánica de la Policía Nacional del Perú; Ley 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria, Decreto Legislativo 1024, Decreto Legislativo que crea y regula el cuerpo de gerentes públicos y demás leyes que regulan los régimen laborales de actividad privada .

SEGUNDA.- DERÓGUESE el artículo 1 de la Ley N° 30367, LEY QUE PROTEGE A LA MADRE TRABAJADORA CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO Y PROLONGA SU PERIODO DE DESCANSO.

Aprobada la presente Ley se dejara sin efecto el artículo 1 de la Ley N° 30367, que modifícase EL INCISO E) DEL ARTÍCULO 29 DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

TERCERO.- DERÓGUESE el artículo Único de la Ley N° 30807, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA.

Aprobada la presente ley se dejara sin efecto la Ley 30807, que modifica el Artículo 2 de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.

CUARTO. – Vigencia.

La presente Ley entra en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial "El Peruano".

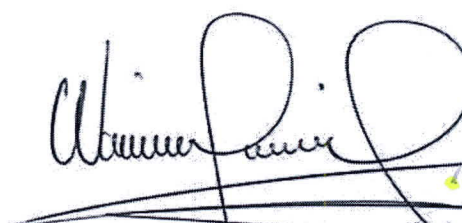
QUINTO. – Derogatoria.

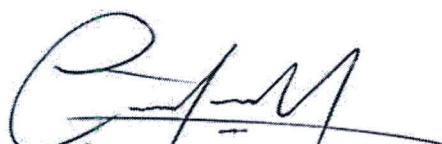
Deróguense todas las disposiciones legales que se opongan a la presente Ley.

Lima, Mayo del 2022.


Elvis Vergara M.
Vocero


Zuley Lora


Wilson Soto Palacios


Elvis Vergara M.

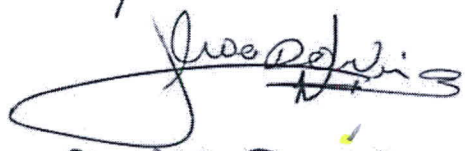

Eduard Martinez

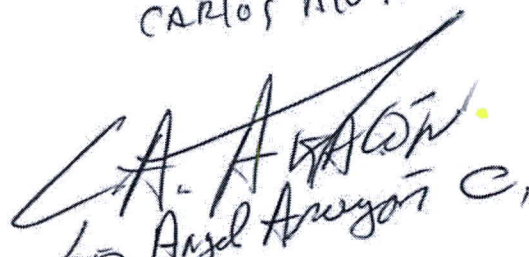

Juan C. Moni


Ronald Pineda


Sergio Mantoso Fierro


CARLOS ALVA


Darwin Espinoza


Luis Angel Arroyán C.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. ANTECEDENTES

La licencia consiste en el derecho que tiene el colaborador para ausentarse de su trabajo con ocasión del nacimiento de su hijo. El beneficio es de una cantidad de días hábiles consecutivos, el inicio de la licencia ocurre desde la fecha que el trabajador indique, comprendida entre el nacimiento del hijo, y la fecha en que la madre o hijo sean dados de alta del centro médico.

De acuerdo a la Ley N° 30367, el tiempo de licencia de maternidad en el Perú es de 98 días, es decir que la licencia abarcaría un total de 14 semanas. Durante este periodo la madre tiene la facultad de poder tomar su licencia 49 días naturales antes del nacimiento del bebé, conocido como fase pre natal y 49 días naturales después post natal o posterior al parto 98 días consecutivos, esta decisión depende de la madre y su estado de salud, para ello es importante el informe médico de postergación de descanso por maternidad. Asimismo, si es un parto múltiple como mellizo, trillizo entre otras posibilidades, el periodo puede extenderse por 30 días adicionales.

Es importante mencionar que la madre podrá diferir el inicio del descanso con autorización del médico tratante, cuyo rol es brindar información objetiva y técnica. Por su parte, el subsidio se extenderá por 30 días adicionales en caso de parto múltiple o niño con discapacidad. Debido a esto es que se debe informar a la empresa o institución pública a través de un certificado médico que conste el estado de embarazo, una fecha probable de parto y el día en el que empezaría la licencia.

La ley estipula que el trabajador debe de comunicar con una anticipación no menor de 15 días, de no hacerlo en este plazo no origina la pérdida

de este derecho. Por otro lado si está de vacaciones no le corresponde este derecho.

2. ANÁLISIS

Es importante iniciar definiendo la paternidad como la relación que existe entre los hombres con sus hijas y/o hijos en el marco de un vínculo complejo en la que intervienen factores sociales y culturales, que además se transforman a lo largo del ciclo de vida. A partir del 2018, en Perú, los trabajadores o colaboradores del Estado y el sector privado se logró la obtención de un derecho a la licencia por paternidad de un total de 10 días hábiles.

Esta práctica laboral ha permitido que la paternidad tenga una relación afectuosa e incondicional con el hijo y/o hija, así como reforzar la relación entre los padres, para que esta vaya más allá de que la figura paterna solo cumpla un rol de proveedor económico sino que también puede ser parte de la crianza inicial de su bebé, brindando una crianza respetuosa donde se promueva el cuidado, la educación con buen trato, y mantener un clima de diálogo y respeto con el hijo/hija; comprometiendo al padre y la madre a asumir de manera compartida la crianza de los hijos al momento del parto.

El fortalecimiento y promoción de la paternidad como rol activo, implica que el padre desempeñe un partcipe del cuidado diario, la crianza y la estimulación de su hijo o hija posterior al parto. De la misma manera se busca promover la cooperación en la crianza, como la redistribución y que se compartan los roles en tareas y cuidados entre los padres. Este rol permite la estimulación y desarrollo del recién nacido y fortalece la relación afectuoso e incondicional que se tiene con este último.

Esta paternidad activa es necesaria al momento de construir el vínculo con sus hijos e hijas, ya que facilita la trascendencia de su rol creando un compromiso afectivo y genera el involucramiento activo en funciones de crianza y acompañamiento en los procesos de desarrollo psicológico y emocional del niño y la niña, desde un sentido de responsabilidad en todos los ámbitos de la vida.

La participación activa de los hombres como padres los involucra como cuidadores primarios de sus hijos e hijas y es beneficiosa para ellos, ya que ayuda en el bienestar infantil y en la salud misma. Los hombres que están involucrados en la vida de sus hijos, los benefician en términos de su desarrollo social y emocional, tienen relaciones más sanas como adulto.

Es por ello que nuestro país la paternidad se aplica mediante el cumplimiento de los siguientes requisitos:

1. Desde la fecha de nacimiento del hijo o hija.
2. Desde la fecha en que la madre o el hijo o hija son dados de alta por el centro médico respectivo.
3. A partir del tercer día anterior a la fecha probable de parto, acreditada mediante el certificado médico correspondiente, suscrito por profesional debidamente colegiado.

Además la misma ley explica los casos de ampliación de la licencia de paternidad, como:

1. Veinte días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples.
2. Treinta días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa.
3. Treinta (30) días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre.

En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o mientras goza de su licencia por maternidad, faculta a que sea el padre quien sea beneficiario por de dicha licencia con goce de haber, es decir, se acumularán los plazos de ambos beneficios.

Es por ello que el trabajador también tiene obligaciones establecidas en la ley, como que el trabajador tiene el deber de comunicar al empleador con una anticipación no menor a 15 días naturales, respecto a la fecha del probable parto De acuerdo con la ley N° 29409 promulgada en 2009, cuyo contenido es vigente a excepción del artículo 2 modificado por la ley N° 30807.

Para añadir, la Ley N° 29409 señala que por "la naturaleza y fines del beneficio, [...] este es de carácter irrenunciable y no puede ser cambiado o sustituido por pago en efectivo u otro beneficio".

De acuerdo al diario El País¹ de España, los países más favorecidos son Ecuador y Paraguay con quince (15) días. Le sigue Uruguay con trece (13), Colombia con ocho (8), Brasil, México y Chile con cinco (5); y Argentina con dos (2) días. En el Perú, son cerca de 65 empresas las que brindan beneficios extendidos por encima de los 10 días.

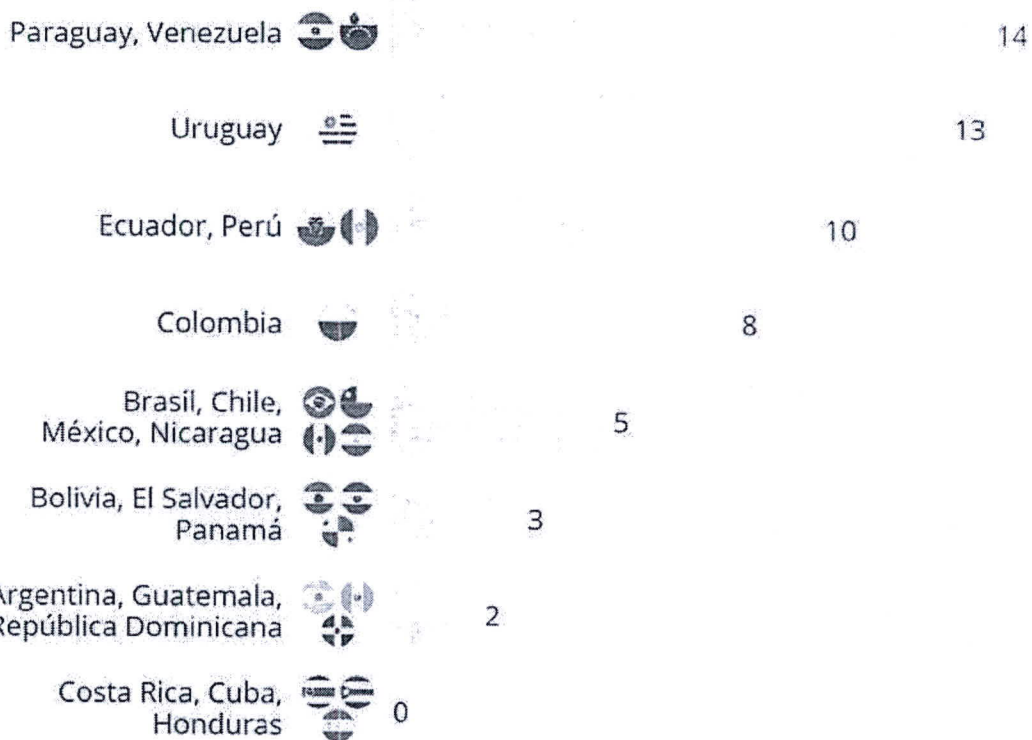
Y que de acuerdo al diario El País de España, los países más favorecidos son Ecuador y Paraguay con quince (15) días. Le sigue Uruguay con trece (13), Colombia con ocho (8), Brasil, México y Chile con cinco (5); y Argentina con dos (2) días. s de licencia por paternidad, de acuerdo al ránking PAR de equidad de género del 2019 elaborado por Aequales y la Cámara de Comercio de España².

¹ <https://www.newtral.es/permisos-maternidad-paternidad-iguales-intransferibles-espana-paises-europeos/20210116/>

² <https://elcomercio.pe/economia/negocios/licencia-paternidad-empresas-dan-10-dias-diageo-johnson-ranking-par-aequales-statkraft-natura-crediscotia-discriminacion-beneficio-laboral-noticia-ecpm-528117-noticia/?ref=ecr>

Las licencias de paternidad en Latinoamérica

Número de días de descanso posnatal remunerados y garantizados por ley para los padres en 2021



Datos del 12 de mayo de 2021

Fuente: Globalization Partners



statista

Con la finalidad de fortalecer la unión familiar, y sobre todo cautelar el interés superior del recién nacido, es que se debe de promover regulaciones que permitan un mismo desempeño tanto al padreo como madre de cooperación en favor del hijo y/o hija.

3. CONCLUSIONES

En virtud de lo señalado líneas anteriores, en el presente proyecto legislativo se propone las siguientes medidas:

- Con este proyecto de ley se fortalece la equidad de género con equiparando los beneficios a los que serán padres.
- Con este proyecto de ley lucha contra la discriminación por sexo, ya que las mujeres no eran centradas por representar muchos gastos por gestación y parto.
- Se homologará la licencia de paternidad con la licencia de maternidad.
- Se promoverá el rol del padre activo y responsable dentro de una relación de familia.

4. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El presente proyecto de ley no deroga ni modifica norma legal alguna, por el contrario, contribuye a generar un marco normativo que regule las licencias de paternidad emitidas en este país hacia los y los trabajadores del sector público y privado los cuales son derechos reconocidos en nuestra Constitución Política del Perú

5. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

El presente proyecto de ley beneficiará a más de diez mil ciudadanos para que puedan cumplir con su rol de padre activo con lo mismo derecho que su pareja. Además, la implementación de las disposiciones contenidas en el presente proyecto de ley no genera costo adicional a las entidades públicas, pues conforme lo señala su artículo 17, el requerimiento de

contar con esta modalidad de convenio, se encuentra supeditado al presupuesto de cada entidad.

6. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO

El presente Proyecto de Ley se adecua a los objetivos del Acuerdo Nacional con respecto al Objetivo 11 sobre la promoción de la de la igualdad de oportunidades sin discriminación.