



JHAKELINE KATY UGARTE MAMANI
Congresista de la República



PROYECTO DE LEY QUE REFUERZA GARANTIZA Y EFECTIVIZA EL GOCE DEL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD

A iniciativa de la **CONGRESISTA JHAKELINE KATY UGARTE MAMANI**, integrante del grupo parlamentario **JUNTOS POR EL PERÚ - VOCES DEL PUEBLO - BLOQUE MAGISTERIAL**, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que le 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, propone la siguiente iniciativa legislativa:

FÓRMULA LEGAL

“PROYECTO DE LEY QUE REFUERZA GARANTIZA Y EFECTIVIZA EL GOCE DEL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD”

Artículo 1. Objeto

La presente ley tiene por objeto modificar el artículo 2 de la Ley 29409, que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, otorgando el derecho al padre trabajador de elegir cuándo iniciar su licencia, dentro de un plazo de hasta 4 semanas posterior al nacimiento o tras el término de la licencia de maternidad.

Artículo 2. Finalidad

La presente tiene por finalidad reforzar, garantizar y efectivizar el derecho de licencia por paternidad, otorgando flexibilidad en el inicio de la licencia por paternidad de este modo se reconoce las distintas realidades familiares y la necesidad de mayor corresponsabilidad en el cuidado del recién nacido.

Artículo 3. Modificación del numeral 2.3 del artículo 2 de la Ley 29409, que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada

Se modifica el numeral 2.3 del artículo 2 de la Ley 29409, que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, el mismo que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 2. De la licencia por paternidad

[...]

2.3 El plazo de la licencia se computa a partir de la fecha que el trabajador indique **siempre y cuando esté dentro del primer mes de vida de su hijo o hija.**



JHAKELINE KATY UGARTE MAMANI
Congresista de la República

2.4.[...]

Artículo 4. Incorporación del numeral 2.6 en el artículo 2 de la Ley 29409, que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada

Se incorpora el numeral 2.6 en el artículo 2 de la Ley 29409, que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, el mismo que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 2. De la licencia por paternidad

[...]

2.6. La licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1 es subsidiada íntegramente por el seguro Social de Salud (Essalud).

Artículo 5. Incorporación de la Tercera Disposición Complementaria en la Ley 29409, que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada

Se incorpora la Tercera Disposición Complementaria en la Ley 29409, que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, el mismo que quedará redactado de la siguiente manera:

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

[...]

TERCERA. Informe anual de los avances en licencia por paternidad

El ministro de Trabajo y Promoción del empleo sustenta ante la Comisión de Trabajo del Congreso de la República, en el primer trimestre de cada año, los resultados de los avances en el otorgamiento de la licencia por paternidad a nivel nacional del año anterior y expone las estrategias a fin de impulsar el cumplimiento de la presente ley.

Lima, 24 de octubre de 2025



Firmado digitalmente por:
SANCHEZ PALOMINO Roberto
Helbert FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/11/2025 17:21:29-0500



Firmado digitalmente por:
UGARTE MAMANI Jhakeline
Katy FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/11/2025 15:48:25-0500



Firmado digitalmente por:
SANCHEZ PALOMINO Roberto
Helbert FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/11/2025 17:21:41-0500

JHAKELINE KATY UGARTE MAMANI
Congresista de la República



Firmado digitalmente por:
QUISPE MAMANI Wilson
Rusbel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07/11/2025 09:15:57-0500



Firmado digitalmente por:
VARAS MELENDEZ Bias
Marcial FAU 20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10/11/2025 12:13:17-0500



Firmado digitalmente por:
TACURI VALDIVIA German
Adolfo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07/11/2025 12:44:18-0500



Firmado digitalmente por:
COAYLA JUAREZ Jorge
Samuel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/11/2025 15:38:14-0500



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

1.1. Aspectos Generales

La Ley 29409 otorgó inicialmente el derecho a licencia por paternidad a los trabajadores del sector público y privado, estableciendo un permiso remunerado de 4 días hábiles consecutivos para el nacimiento de un hijo o hija, en los días que el trabajador debía cumplir su jornada laboral. Posteriormente, la Ley 30807 amplió esta licencia a 10 días consecutivos pagados.

La licencia por paternidad se considera una herramienta clave para apoyar la conciliación entre la vida laboral y familiar. Cuando se implementó por primera vez en el Perú, también fue valorada por organizaciones civiles que apoyan el trabajo femenino, ya que buscaba equilibrar las condiciones laborales entre hombres y mujeres.

Históricamente, se pensaba que los empleadores preferían contratar hombres debido a que no solicitaban licencias por paternidad, por lo que igualar estas condiciones es fundamental para promover la equidad en el empleo.

La legislación peruana ha avanzado en reconocer la importancia de la licencia por paternidad, pero aún enfrenta desafíos en la equidad en cuanto a la oportunidad de goce y al financiamiento de estos permisos para promover efectivamente la corresponsabilidad familiar y la igualdad de género.

2. MARCO LEGAL

La propuesta se sustenta en un sólido marco normativo, que busca proteger los derechos de millones de consumidores, mediante la transparencia de precios.

Entre las principales disposiciones legales emitidas, destacan:

- Constitución Política del Perú.
- Reglamento del Congreso de la República.
- Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo
- Decreto legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo.



- Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.
- Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
- Ley 26889, Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa
- Decreto Legislativo N° 1033, Ley de Organización y Funciones de Indecopi.
- Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Declaración Universal de Derechos Humanos
- Convenio 26 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Convenio 102 de la Organización Internacional del trabajo (OIT)
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (Protocolo de San Salvador)

3. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

fecha no hay un goce irrestricto de la licencia por paternidad, los empleadores no alientan que sus trabajadores hagan uso de la licencia por paternidad razón por la cual no es una norma eficaz y ello se debe, entre otras cosas a que el trabajador tiene que elegir entre varias opciones la oportunidad del goce y en la practica esto perjudica su efectividad, por ello atendiendo que es necesario flexibilizar ello.

La normatividad vigente limita la licencia por paternidad a ser usada inmediatamente después del nacimiento, lo que no contempla las distintas realidades familiares y dinámicas de cuidado en el postparto, que pueden variar entre cada familia.

Por otro lado, una diferencia esencial entre la licencia por maternidad y la licencia por paternidad es su fuente de financiamiento: la licencia por maternidad es cubierta por el seguro regular (ESSALUD o EPS), mientras que la licencia por paternidad corre a cargo del empleador, implicando un costo económico adicional para este último, quien debe pagar sin recibir servicios a cambio.

Esta disparidad en la fuente de financiamiento genera diferencias en la motivación de los empleadores para otorgar la licencia por paternidad y puede inducir actos discriminatorios. Por ello, hasta que ambas licencias no

compartan el mismo origen de financiamiento, la licencia por paternidad no podrá ser considerada plenamente eficaz para promover la igualdad de oportunidades sin discriminación.

Así mismo, no hay un seguimiento real o efectivo al cumplimiento de este derecho ya que el Ministerio de Trabajo no lo contempla en sus planes de difusión de derechos laborales.

4. NECESIDAD DE DAR SOLUCIÓN A DICHA PROBLEMÁTICA

En efecto, es necesario que el Congreso de la República plantee soluciones legales y técnicas para resolver esta problemática, que permitirá que la licencia por paternidad cumpla con su objetivo real.

Hay una necesidad de dar mayor flexibilidad a los padres para que elijan el momento más adecuado para ejercer su derecho, de modo que puedan acompañar de mejor manera el cuidado del recién nacido según las particularidades y demandas familiares.

Esta flexibilización no implica aumentar la duración total de la licencia ni generar mayores costos para el Estado o empleadores, sino simplemente permitir una mejor adecuación del derecho a la realidad familiar.

Se busca fortalecer el vínculo entre padre e hijo y promover la corresponsabilidad en el cuidado de la familia, contribuyendo a balances más equitativos en las tareas de crianza y reduciendo la sobrecarga exclusiva sobre la madre.

Se hace necesario que el menor pueda recibir cuidado directo y permanente de alguno de sus padres durante los primeros meses, adaptando el ejercicio del derecho a la dinámica familiar que se presente tras el nacimiento.

En la mayoría de los países latinoamericanos, tanto la licencia por maternidad como por paternidad son financiadas por el seguro regular. Por ejemplo, en Colombia, la licencia remunerada por paternidad es pagada por la EPS y está vinculada proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante la gestación. Además, dicha licencia puede extenderse una semana adicional por cada punto porcentual que disminuya la tasa de desempleo estructural desde la entrada en vigencia de la ley.

La propuesta que contiene el presente proyecto de ley armoniza el derecho interno con estándares internacionales de derechos laborales y familiares, que promueven licencias más flexibles y sensibles a las situaciones familiares diversas.

Se garantiza que el menor pueda recibir cuidado directo y permanente de alguno de sus padres durante los primeros meses, adaptando el ejercicio del derecho a la dinámica familiar que se presente tras el nacimiento.

5. PROPUESTA DE SOLUCIÓN

La propuesta de modificación tiene como finalidad flexibilizar el inicio de la licencia para que se ajuste a las necesidades concretas de cada familia, promoviendo la igualdad de género, el bienestar del menor y la corresponsabilidad parental, sin alterar la duración original ni incrementar costos para empleadores o el sistema de salud (EsSalud) que subsidiaría la licencia

Por otro lado, si ESSALUD financiara la licencia por paternidad en Perú, los efectos económicos para los empleadores serían los siguientes:

- Reducción de costos directos para empleadores: Actualmente, el empleador asume íntegramente el costo de pagar la licencia por paternidad, lo que representa un desembolso económico sin recibir servicios a cambio durante esos días. Si ESSALUD financia esta licencia, el empleador ya no tendría que pagar directamente por esos días, disminuyendo sus costos operativos relacionados con ausencias laborales.
- Mejor gestión financiera y planificación: Al estar el financiamiento a cargo de ESSALUD, los empleadores podrían planificar mejor sus recursos humanos sin el impacto financiero directo de las licencias por paternidad, lo que facilitaría la cobertura temporal de ausencias.
- Incentivos para promover licencias: La eliminación del costo económico directo para los empleadores podría aumentar la disposición a apoyar y facilitar el uso de la licencia por paternidad, promoviendo la corresponsabilidad en el cuidado familiar y la igualdad de género.
- Reducción de prácticas discriminatorias: La financiación estatal podría disminuir la reticencia de algunos empleadores a contratar o promover a hombres en edad reproductiva, mitigando discriminación laboral vinculada al temor de licencias costosas.
- Impacto en la competitividad: Empresas, especialmente PYMEs, podrían beneficiarse al no tener el peso financiero directo de las licencias, mejorando su competitividad y capacidad productiva.

II. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La vigencia de la modificación al artículo 2 de la Ley 29409, que permite al padre trabajador elegir cuándo iniciar su licencia por paternidad dentro de un plazo de hasta 4 semanas posteriores al nacimiento o tras el término de la licencia de maternidad, tendría los siguientes efectos sobre la legislación nacional:

- Incorporaría mayor flexibilidad en el ejercicio del derecho a la licencia por paternidad, adecuando la ley a realidades familiares diversas y dinámicas del postparto, sin alterar la duración total de la licencia ni generar costos adicionales para el Estado o empleadores.
- Fortalecería las políticas de corresponsabilidad parental, promoviendo un reparto más equitativo del cuidado del recién nacido y facilitando la conciliación entre vida laboral y familiar.
- Impulsaría el cumplimiento de compromisos internacionales como el Convenio N.º 156 de la OIT, que promueve la armonización de la vida laboral y familiar.
- Podría incentivar la igualdad de género en el ámbito laboral, facilitando que los padres efectivamente usen su derecho a licencia sin las limitaciones temporales actuales.
- Requeriría reglamentación por parte del Poder Ejecutivo en un plazo máximo de 60 días tras su entrada en vigor para definir procedimientos y condiciones específicas.
- No modificaría la duración ni la fuente de financiamiento de la licencia; por lo tanto, los aspectos de sostenibilidad económica y financieramente del sistema seguirían vigentes.

En síntesis, la modificación que se propone armonizaría la normativa interna con estándares internacionales y sociales actuales, fortaleciendo derechos laborales y familiares sin generar costos adicionales, y mejorando la eficacia y oportunidad del derecho a licencia por paternidad en el Perú.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

El análisis costo-beneficio de la propuesta de modificar la Ley 29409 para flexibilizar el inicio de la licencia por paternidad, con financiamiento subsidiado por ESSALUD, contempla los siguientes aspectos:

Costos

- Para ESSALUD: Incremento en las prestaciones económicas a asumir, lo que implica mayor gasto en subsidios; esto demanda evaluación actuarial para garantizar sostenibilidad financiera en el sistema de seguridad social.
- Para el Estado: Posible necesidad de ajustes presupuestales para cubrir el aumento de gasto en licencias.
- Para empleadores: Disminución de costos directos asociados a licencias por paternidad, ya no tendrían que pagar directamente al trabajador durante la ausencia, pero podrían enfrentar ajustes en las contribuciones a la seguridad social.
- Posible incremento en la necesidad de reemplazos temporales o ajustes en la gestión del personal para cubrir ausencias.

Beneficios

- Para trabajadores y familias: Mayor oportunidad de ejercer la licencia de forma flexible, favoreciendo el vínculo paterno-filial y la corresponsabilidad en el cuidado del recién nacido.
- Para empleadores: Reducción de costos económicos directos y reducción de posibles prácticas discriminatorias hacia hombres en edad reproductiva.
- Para la sociedad: Fomenta políticas de igualdad de género y apoyo a la familia, alineando la legislación nacional con estándares internacionales.
- Para ESSALUD: Potencial mejora en percepción y legitimidad como entidad promotora del bienestar social y equidad laboral.

En resumen, el beneficio social y laboral de promover una corresponsabilidad parental más equitativa y fortalecer derechos laborales supera los costos financieros para ESSALUD y el Estado. El principal desafío es administrar el financiamiento adecuado para ESSALUD sin afectar su estabilidad. Para los empleadores, el cambio implica un alivio económico significativo, eliminando el gasto directo de las licencias por paternidad.

Este análisis indica que la propuesta es favorable desde un punto de vista social y laboral, aunque requiere planificación financiera adecuada para que ESSALUD pueda absorber los costos adicionales sin comprometer su funcionamiento.

IV. RELACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa, guarda relación con las políticas de Estado del Acuerdo Nacional, relacionada a los siguientes aspectos:

Equidad y justicia social: La propuesta contribuye a la política de Estado de promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación (Política 11)



y busca la corresponsabilidad en las relaciones laborales (Política 14), fortaleciendo la equidad de género y la inclusión social.

Fortalecimiento de la familia: Responde también a la política de Estado orientada a la defensa y protección de la familia, la niñez y la juventud (Política 16), al facilitar que los padres tengan un rol activo en el cuidado de sus hijos desde el nacimiento.

Mejora en el derecho individual del trabajo: Está alineada con la mejora de los derechos laborales individuales y colectivos (Política 14) que forman parte de la agenda legislativa para el período 2024-2025, buscando modernizar y equitatividad las condiciones laborales.

Conciliación vida laboral-familiar: Apoya también el compromiso del Acuerdo Nacional con un Estado que promueve derechos que faciliten una mejor calidad de vida y bienestar social, clave en los objetivos de desarrollo sostenible y bienestar familiar.