



DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13151/2025-CR Y 13267/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 2º DE LA LEY 29409, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA.

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Periodo Anual de Sesiones 2025-2026

Señor presidente:

Han ingresado para dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social los proyectos de ley 13151/2025-CR y 13267/2025-CR, del grupo parlamentario Juntos Por el Perú - Voces del Pueblo - Bloque Magisterial, y de autoría de la congresista Jhakeline Katy Ugarte Mamani, que propone una Ley que garantiza ley que refuerza garantiza y efectiviza el goce del derecho de licencia por paternidad; y una Ley que modifica la ley 29409, para promover la corresponsabilidad parental desde el nacimiento, respectivamente.

En la vigésima primera sesión ordinaria semipresencial, celebrada el 23 de junio de 2026, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social aprobó por unanimidad el dictamen recaído en los Proyectos de Ley 13151/2025-CR y 13267/2025-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley 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. Votaron a favor los señores congresistas Alex Antonio PAREDES GONZALES, presidente, Segundo Teodomiro QUIROZ BARBOZA, vicepresidente, María Antonieta AGÜERO GUTIÉRREZ, Juan Bartolomé BURGOS OLIVEROS, Jorge Samuel COAYLA JUÁREZ, Elva Edhit JULÓN IRIGOÍN, Jorge MARTICORENA MENDOZA, Bernardo Jaime QUITO SARMIENTO, Tania Estefany RAMÍREZ GARCIA, German Adolfo TACURI VALDIVIA, Elizabeth TAIPE CORONADO y Cruz María ZETA CHUNGA. No se registró votos en abstención ni votos en contra.

1. SITUACIÓN PROCESAL DE LOS PROYECTOS DE LEY

1.1 Proyecto de Ley 13151/2025-CR

El proyecto de ley fue presentado el 10 de noviembre de 2025 al Área de Trámite Documentario del Congreso, siendo decretado el 11 de noviembre de 2025 a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social como única comisión dictaminadora.

1.2 Proyecto de Ley 13267/2025-CR

El proyecto de ley fue presentado el 20 de noviembre de 2025 al Área de Trámite Documentario del Congreso, siendo decretado el 21 de noviembre de 2025 a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social como primera comisión dictaminadora, siendo la segunda comisión dictaminadora la Comisión de Economía, Banca, Finanzas e Inteligencia Financiera.

2. CONTENIDO DE LOS PROYECTOS DE LEY

2.1 PL. 13151/2025-CR

La iniciativa legislativa contiene una fórmula legal compuesta por cinco (5) artículos, con el siguiente contenido:

- El artículo 1º establece que la citada ley tiene por objeto modificar el artículo 2 de la Ley 29409, que concede el derecho de licencia por paternidad a los

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13151/2025-CR Y 13267/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY 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.

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.

- El artículo 2° señala que la ley 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.
- El artículo 3° modifica el numeral 2.3 del artículo 2 de la Ley 29409, con el siguiente texto:

“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.

2.4. [...]

- *El artículo 4° incorpora el numeral 2.6 en el artículo 2 de la Ley 29409, el siguiente artículo:*

“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)

- *El artículo 5° incorpora la Tercera Disposición Complementaria en la Ley 29409, con el siguiente texto:*

“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.”

Como exposición de motivos, el proyecto señala lo siguiente:

“...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

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13151/2025-CR Y 13267/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY 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.

genera diferencias en la motivación de los empleadores para otorgar la licencia por paternidad y puede inducir actos discriminatorios (...) 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 (...) 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."

2.2 PL. 13267/2025-CR

La iniciativa legislativa contiene una fórmula legal compuesta por tres (3) artículos y una disposición complementaria final, con el siguiente contenido:

- El artículo 1° establece que la citada ley tiene por objeto modificar el inciso 2.1 y 2.2 artículo 2 de la Ley N° 29409, que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, con la finalidad de ampliar su duración a treinta (30) días calendario y establecer que sea subsidiada por el seguro regular de salud al que se encuentre afiliado el trabajador, promoviendo la corresponsabilidad familiar y el desarrollo integral del recién nacido.
- El artículo 2° señala que la ley tiene por finalidad promover la corresponsabilidad parental desde el nacimiento, garantizando la participación efectiva del padre en el cuidado del recién nacido y el acompañamiento a la madre durante el periodo postparto, mediante la ampliación de la licencia por paternidad y el establecimiento de su financiamiento a través del seguro regular de salud.
- El artículo 3° modifica el inciso 2.1 y 2.2 del artículo 2 de la Ley 29409, 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 **treinta (30) días** calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea, **el mismo que será subsidiado por el seguro regular de salud al que se encuentre afiliado el trabajador.***

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

*a) **Cuarenta (40) días** calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples.*

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13151/2025-CR Y 13267/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY 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.

*b) **Cuarenta y cinco (45)** días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa.*

*c) **Cincuenta (50)** días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre."*

- Como única disposición complementaria final dispone que el Poder Ejecutivo reglamenta la Ley propuesta en un plazo no mayor de sesenta (60) días calendario contados desde su publicación en el diario oficial El Peruano.

Como exposición de motivos, el proyecto señala lo siguiente:

"...nuestra legislación reconoce únicamente diez (10) días de licencia por paternidad como regla general, lo cual resulta insuficiente para garantizar el acompañamiento adecuado durante el periodo postparto, y, a la vez considerar que las primeras semanas de vida del recién nacido son decisivas para su desarrollo emocional, físico y cognitivo, siendo también el momento en el que se consolidan los vínculos afectivos esenciales del núcleo familiar. Sin embargo, el marco vigente limita la presencia paterna en un periodo corto que tiene alta demanda pues afecta el bienestar del niño como el soporte efectivo a la madre (...) ampliar la licencia por paternidad a treinta (30) días constituye una necesidad urgente para garantizar condiciones dignas de cuidado y protección a la familia, promoviendo el interés superior del niño y una distribución equitativa de responsabilidades parentales desde el inicio de la vida (...) Desde el punto de vista económico, la ampliación de la licencia por paternidad no constituye un gasto improductivo, sino una inversión social orientada a fortalecer la salud física y emocional de la madre, garantizar el adecuado desarrollo inicial del recién nacido y promover la corresponsabilidad parental. Diversos estudios señalan que la participación activa del padre durante el primer mes postnatal reduce riesgos de depresión postparto, mejora indicadores de salud infantil y disminuye costos asociados a complicaciones emocionales y médicas posteriores, generando ahorros para el sistema de salud y beneficios sociales sostenibles."

3. OPINIONES

3.1 Proyecto Ley 13151/2025-CR

3.1.1 Pedidos de opinión

- a) Defensoría del Pueblo. Mediante OFICIO-0638-2025-2026-P-CTSS-CR, del 19 de noviembre de 2025.
- b) Central Autónoma de Trabajadores del Perú - CATP. Mediante OFICIO-0642-2025-2026-P-CTSS-CR, del 19 de noviembre de 2025.
- c) Ministerio de Salud - MINSA. Mediante OFICIO-0637-2025-2026-P-CTSS-CR, del 19 de noviembre de 2025.
- d) Sociedad Nacional de Industrias (SNI). Mediante OFICIO-0641-2025-2026-P-CTSS-CR, del 19 de noviembre de 2025.
- e) Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE. Mediante OFICIO-0635-2025-

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13151/2025-CR Y 13267/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY 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.

2026-P-CTSS-CR, del 19 de noviembre de 2025.

- f) Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Mediante OFICIO-0639-2025-2026-P-CTSS-CR, del 19 de noviembre de 2025.
- g) Confederación Intersectorial de Trabajadores Estatales - CITE. Mediante OFICIO-0643-2025-2026-P-CTSS-CR, del 19 de noviembre de 2025.
- h) Seguro Social de Salud - ESSALUD. Mediante OFICIO-0636-2025-2026-P-CTSS-CR, del 19 de noviembre de 2025.
- i) Cámara de Comercio de Lima – CCL. Mediante OFICIO-0640-2025-2026-P-CTSS-CR, del 19 de noviembre de 2025.
- j) Confederación Nacional de Trabajadores Estatales del Perú - CTE. Mediante OFICIO-0644-2025-2026-P-CTSS-CR, del 19 de noviembre de 2025.

3.1.2. Opiniones recibidas

a) Ministerio de Salud

Mediante OFICIO N° D00359-2026-DM-MINSA, del 12 de febrero de 2026, dicho sector nos remite su opinión adjunta en el Informe N° D000119-2026-OGAJ/MINSA, elaborado por la Oficina General de Asesoría Jurídica¹, en la que concluyen que *“el Ministerio de Salud, ente rector en materia de salud, carece de competencia para emitir opinión respecto al Proyecto de Ley N° 13151/2025-CR, Ley que refuerza, garantiza y efectiviza el goce del derecho de licencia por paternidad.”*

No obstante ello, *“en lo que concierne a la incorporación del numeral 2.6 en el artículo 2 de la Ley N° 29409, con el propósito de precisar que la licencia por paternidad sea subsidiada íntegramente por ESSALUD, la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, establece lo siguiente: “Artículo 12.- Derecho de subsidio Los subsidios se rigen por las siguientes reglas: a) Subsidios por incapacidad temporal (...) Subsidios por maternidad y lactancia (...) el Decreto Supremo N° 013-2019-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de reconocimiento y pago de prestaciones económicas de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, define el subsidio, como “la prestación dineraria de duración determinada, que sustituye la pérdida de ingresos frente a una situación de incapacidad temporal para el trabajo o maternidad; o que tiene por objeto coadyuvar frente a necesidades de mayor gasto como en los casos de Lactancia y de Sepelio” (...) se advierte que la normativa vigente para el reconocimiento y pago de prestaciones económicas a cargo de ESSALUD, no contempla el subsidio por licencia por paternidad (...) debe tenerse en cuenta que toda iniciativa legislativa debe presentar una estructura detallada de costos e identificar los recursos requeridos por pliego conforme a lo dispuesto en el inciso 4 del numeral 2.2 del artículo 2 de la Ley N° 325142; siendo esto así, esta Oficina General advierte que en la Exposición de Motivos se debería establecer*

¹ Ver opinión MINSA en el siguiente enlace: <https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MzcxMTAx/pdf>

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13151/2025-CR Y 13267/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY 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.

el impacto presupuestal y el costo que demandaría la implementación de esta medida”.

b) Defensoría del Pueblo

Mediante Oficio N° 0175-2026-DP/PAD, del 6 de abril de 2026, remite su opinión adjunta en el Informe Jurídico Defensorial N° 005-2026-DP/ADSAL², elaborado por la Adjuntía del Derecho a la Salud, en la que concluyen que el Proyecto de Ley es favorable en parte por lo siguiente:

“La licencia por paternidad constituye no solo un derecho de naturaleza laboral, sino también un mecanismo que contribuye al ejercicio del derecho a la salud de la madre, del recién nacido y del entorno familiar, al favorecer el cuidado, la corresponsabilidad parental y el bienestar integral. 4. El proyecto de ley resulta pertinente en cuanto propone la flexibilización del inicio de la licencia por paternidad, lo que permite un uso más adecuado del derecho conforme a las necesidades de las familias. 5. Sin embargo, el establecimiento de su financiamiento íntegro a cargo de EsSalud podría afectar su capacidad de respuesta, en un contexto de limitaciones estructurales, comprometiendo los elementos esenciales del derecho a la salud, como la disponibilidad, accesibilidad y calidad de los servicios. 6. En aplicación del principio de no regresividad, las medidas orientadas a fortalecer derechos laborales deben implementarse de manera que no generen efectos adversos en el ejercicio del derecho a la salud de la población asegurada. 7. En ese sentido, resulta necesario que la propuesta normativa contemple medidas que aseguren que su implementación no afecte la capacidad de respuesta del Seguro Social de Salud, a fin de garantizar la protección efectiva del derecho a la salud.”

3.2 Proyecto Ley 13267/2025-CR

3.2.1 Pedidos de opinión

- a) Ministerio de Economía y Finanzas. Mediante OFICIO-0752-2025-2026-P-CTSS-CR, del 28 de noviembre de 2025.
- b) Confederación Nacional de Trabajadores Estatales del Perú - CTE. Mediante OFICIO-0756-2025-2026-P-CTSS-CR, del 28 de noviembre de 2025.
- c) Defensoría del Pueblo. Mediante OFICIO-0751-2025-2026-P-CTSS-CR, del 28 de noviembre de 2025.
- d) Confederación Intersectorial de Trabajadores Estatales - CITE. Mediante OFICIO-0755-2025-2026-P-CTSS-CR, del 28 de noviembre de 2025.
- e) Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP. Mediante OFICIO-0750-2025-2026-P-CTSS-CR, del 28 de noviembre de 2025.
- f) Central Autónoma de Trabajadores del Perú - CATP Mediante OFICIO-0754-

² Ver opinión de DEFENSORÍA en el siguiente enlace: <https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/Mzg1MDI2/pdf>

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13151/2025-CR Y 13267/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY 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.

2025-2026-P-CTSS-CR, del 28 de noviembre de 2025.

- g) Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE. Mediante OFICIO-0749-2025-2026-P-CTSS-CR, del 28 de noviembre de 2025.
- h) Cámara de Comercio de Lima – CCL. Mediante OFICIO-0753-2025-2026-P-CTSS-CR, del 28 de noviembre de 2025.

3.2.2. Opiniones recibidas

a) Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP

Mediante OFICIO N° D000400-2026-MIMP-SG, del 24 de febrero de 2026, dicho sector nos remite su opinión adjunta en el Informe N° D000124-2026-MIMP-OGAJ, elaborado por la Oficina General de Asesoría Jurídica y el Informe Técnico N° D000004-2026-MIMP-DPPDM-JGVA, elaborado por la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos de las Mujeres, en los cuales concluyen en lo siguiente:

- Oficina General de Asesoría Jurídica:

*Señalan que la propuesta es viable con observaciones "Incrementar el plazo de licencia por paternidad es fundamental no solo para proteger la salud física y mental de la madre y del recién nacido, sino también para fortalecer el vínculo paterno-filial. Además, reconoce el derecho del padre a involucrarse activamente desde el nacimiento en el cuidado, atención y crianza de su hijo, entendiendo su presencia no solo como apoyo a la madre, sino como el ejercicio responsable de su rol como progenitor. Sin embargo, es fundamental que la reglamentación del beneficio incluya criterios claros y mecanismos de seguimiento basados en información objetiva e informes periódicos, lo cual permitirá evaluar su adecuado funcionamiento y realizar ajustes oportunos, garantizando que la ampliación de la licencia se traduzca efectivamente en una mayor presencia y cuidado paterno en beneficio del recién nacido."*³

- Dirección de Promoción y Protección de los Derechos de las Mujeres:

Señalan que la propuesta es favorable con recomendaciones, y que la extensión de la licencia de paternidad se ajusta a los compromisos internacionales, así como a la normativa nacional. "la propuesta al ampliar el plazo de la licencia de paternidad, reconoce la necesidad de armonizar la vida familiar y laboral (Convenio N° 156 de la OIT), permitiendo de esta forma que la familia se adapte de forma autónoma a sus circunstancias, lo que refuerza la paternidad y maternidad responsables y la equidad de género dentro del hogar. Por lo que, la medida es un acto de tutela del Estado hacia la familia (...) En ese sentido, una modificación de la licencia por paternidad puede ser beneficiosa para la niña o niño; viéndose además reflejado en su apego (vínculo afectivo que se crea entre el niño y sus padres, lo que es fundamental para el desarrollo infantil porque

³ Ver opinión en el siguiente enlace: <https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/Mzc2MDI3/pdf>

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13151/2025-CR Y 13267/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY 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.

proporciona seguridad, confianza, autoestima y habilidades sociales) y desarrollo, el cual es crucial para el bienestar emocional, social y cognitivo del niño y permite al mismo tiempo el descanso físico y emocional de la madre, fundamental, para contrarrestar la depresión postparto (...) Respecto a la duración de la licencia de paternidad (...) la duración promedio mundial de esta licencia sigue siendo breve, con solo 9 días (1,3 semanas), generando una brecha de género de 6,17 semanas respecto a la licencia de maternidad (18 semanas promedio), y dejando a 1.260 millones de padres potenciales sin este derecho en 70 países.”⁴

b) Asociación de Exportadores ADEX

Mediante CARTA PRE-351-2025, del 1 de diciembre de 2025, dicho gremio nos remite su opinión señalando que *“la ampliación significativa de la licencia por paternidad, de 10 a 30 días (y hasta 50 días en casos especiales), la cual sería subsidiada por ESSALUD, podría generar presiones financieras adicionales sobre dicha entidad. Esto, a su vez, podría derivar en incremento en la aportación a la Seguridad Social por parte de los empleadores, lo que impactaría especialmente a las micro, pequeñas y medianas empresas formales, que operan con márgenes ajustados y alta sensibilidad a los aumentos en costos laborales”*.⁵

c) Cámara de Comercio de Lima CCL

Mediante CARTA P/570.03.2026/DNPACG, del 30 de marzo de 2026, dicho gremio nos remite su opinión adjunta en el Informe DNPACG-036-2026/CCL de la Dirección Normatividad, Políticas y Articulación de Comisiones y Gremios, señalando su opinión en contra toda vez que: (i) no cuenta con un sustento técnico fehaciente que justifique la viabilidad ni necesidad de la medida propuesta; y, (ii) generaría efectos adversos en la productividad laboral del país y en el sistema de seguridad social, afectando principalmente a las Mipymes, asimismo, señalan que, de acuerdo a la Ley N° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD), este seguro cubre sólo las licencias por maternidad 18 por el periodo de noventa y ocho (98) días calendario; a diferencia de la licencia de paternidad, que tiene un periodo más corto, y es cubierto directamente por el empleador.⁶

d) Defensoría del Pueblo

Mediante Oficio N° 0454-2025-DP/PAD, del 30 de diciembre de 2025, dicha entidad nos remite su opinión adjunta en el Informe Jurídico Defensorial N° 0014-2025-DP/ANIAD⁷, elaborado por la Adjuntía para la Niñez y la Adolescencia, en la que concluyen que la propuesta no resulta viable *“en sus términos actuales, debido a la falta de un estudio*

⁴ Ver opinión en el siguiente enlace: <https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/Mzc2MDI4/pdf>

⁵ Ver opinión de ADEX en el siguiente enlace: <https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MzU1Njgw/pdf>

⁶ Ver opinión CCL en el siguiente enlace: <https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MzgzMzMz/pdf>

⁷ Ver opinión DEFENSORIA en el siguiente enlace: <https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MzYxNDQ2/pdf>

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13151/2025-CR Y 13267/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY 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.

actuarial que sustente la sostenibilidad del subsidio por parte de EsSalud y al error material identificado en la normativa objeto de modificación. No obstante, con el ánimo de colaborar con la labor legislativa, se recomienda subsanar estas observaciones técnicas y presupuestales para garantizar la efectiva implementación de la norma."

e) Presidencia del Consejo de Ministros – Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR)

Mediante Oficio D001147-2026-PCM-SG, del 29 de abril de 2026, remitido a la presidencia de la Comisión de Economía, Banca, Finanzas e Inteligencia Financiera, dicha entidad remitió su opinión adjunta en el Informe N° D000688-2026-PCMGAJ elaborado por la Oficina General de Asesoría Jurídica de la Presidencia del Consejo de Ministros, el cual adjunta también el Informe Técnico 000590-2026-SERVIR-GPGSC, elaborado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en cual concluye que *"para la viabilidad de la propuesta resulta necesario contemplarse lo siguiente: (i) Justificar con criterios técnicos pue la ampliación de la licencia por paternidad no afecte la continuidad y la calidad de los servicios públicos que las entidades están obligadas a asegurar. Teniendo en cuenta de aquellas instituciones que cuentan con una dotación limitada de personal, circunstancia que debería ser debidamente considerada al momento de sustentarse la presente propuesta normativa. (ii) Incorporar garantías a fin de que el incremento de los días licencia por paternidad cumplan con la finalidad de contribuir a la corresponsabilidad paterna, dado que, en el contexto nacional, se advierte que esta responsabilidad es asumida principalmente por la mujer pese a que existe ya un otorgamiento de días de licencia por paternidad; siendo que el incremento de días de licencia por sí solo no puede suponer la solución de un problema estructural en nuestra sociedad. (iii) Considerar que la ampliación del financiamiento implica una modificación expresa del marco normativo que regula el sistema de seguridad social de EsSalud."*⁸

4. MARCO NORMATIVO

- a) Constitución Política del Perú.
- b) Ley 28542, Ley de Fortalecimiento a la Familia y el Plan Nacional de Fortalecimiento a las Familias.
- c) Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.
- d) Ley 30807, Ley que modifica la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.
- e) Decreto Supremo 014-2010-TR, Reglamento de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.

⁸ Ver opinión de SERVIR en el siguiente enlace: <https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/Mzg50TIw/pdf> (Pág. 9)

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13151/2025-CR Y 13267/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY 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.

f) Decreto Supremo 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil. Literal b) Art. 153 (Licencias)

5. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

5.1. Análisis técnico-legal

5.1.1. Identificación de las pretensiones.

Conforme a las fórmulas legales presentadas tenemos que las pretensiones de los proyectos acumulados son las siguientes:

- Que el plazo de licencia por paternidad se compute a partir de la fecha que el trabajador indique siempre y cuando esté dentro del primer mes de vida de su hijo o hija. (PL. 13151)
- Que la licencia por paternidad sea subsidiada íntegramente por el seguro Social de Salud (EsSalud) y que sea por treinta días calendarios consecutivos en los casos de parto natural o cesárea. (PL. 13151-13267)
- Que el plazo de licencia por paternidad se amplie a 40 días calendario por nacimientos prematuros y partos múltiples, que se amplíe a 45 días calendarios consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa; y que se amplíe a 50 días consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre. (PL. 13267)

Cuadro comparativo

PL. 13151/2025-CR	PL. 13267/2025-CR	LEY 29409
	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, el mismo que será subsidiado por el seguro regular de salud al que se encuentre afiliado el trabajador.	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 diez (10) 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 (40) días calendario consecutivos	2.2 En los siguientes casos especiales el plazo de la licencia es de: a) Veinte (20) días calendario consecutivos por nacimientos

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13151/2025-CR Y 13267/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY 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.

	por nacimientos prematuros y partos múltiples. b) Cuarenta y cinco (45) días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa. c) Cincuenta (50) días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre.	prematuros y partos múltiples. b) Treinta (30) días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa. c) Treinta (30) 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 siempre y cuando esté dentro del primer mes de vida de su hijo o hija.		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"
2.6. La licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1 es subsidiada íntegramente por el seguro Social de Salud (EsSalud)		

5.1.2. Viabilidad, necesidad y oportunidad de las pretensiones. Licencia por paternidad. Legislación comparada.

Conforme a las fórmulas legales presentadas tenemos que las pretensiones principales pueden englobarse en dos propuestas que serían: (i) aumentar los días de goce de la licencia por paternidad en todas las modalidades permitidas por ley, y (ii) que sea

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13151/2025-CR Y 13267/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY 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.

EsSalud la entidad que subsidie íntegramente dicha licencia por paternidad, así como lo hace con la licencia por maternidad.

a) De la propuesta de aumentar los días de goce de la licencia por paternidad en todas las modalidades permitidas por ley

Sobre la licencia por paternidad cabe señalar que esta licencia laboral se creó por un plazo de 4 días, originalmente, por la Ley 29409 (Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada) publicada el 20 de septiembre de 2009.

Posteriormente, en el año 2018, mediante la Ley 30807 este plazo se amplió a diez (10) días calendario de licencia para nacimientos normales (Ley 30807), con extensiones a 20 o 30 días calendarios en casos especiales (nacimientos prematuros, partos múltiples, enfermedades graves).

El objetivo principal de las licencias por paternidad es garantizar el derecho del recién nacido a recibir cuidados y atención temprana. Permite al padre ausentarse del trabajo temporalmente—con goce de sueldo—para involucrarse activamente en la crianza y apoyar a la madre durante los primeros días de vida.

Así entonces, esta ley también promueve el vínculo entre padre e hijo (Lupica 2016). Además, supone el apoyo a la madre en el periodo post parto.⁹

Estando a ello, se tiene como propósitos que con esta licencia haya una **corresponsabilidad familiar** (Promover el reparto equitativo de las obligaciones y tareas del hogar entre ambos cónyuges o convivientes); **fortalecer el vínculo temprano** (Facilitar la creación de un apego seguro y conexión emocional entre el padre y el recién nacido desde el primer día); Brindar **apoyo y recuperación** (ayuda directa a la madre gestante en las labores de cuidado y permitirle su recuperación física y mental tras el parto), y lograr una **conciliación laboral y familiar** (al permitir a los trabajadores atender las necesidades de su nueva familia sin perder sus ingresos económicos).

Si bien toda ampliación de días de licencia puede considerarse, *prima facie*, concordante con los derechos fundamentales reconocidos por nuestra Constitución Política. Principalmente, con los artículos 4, 6 y 7 de la Constitución Política del Perú, así como con los principios protectores del artículo 26 como se aprecia a continuación:

- Artículo 4 (Protección a la familia): Establece que la comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, a la madre y a la familia, reconociéndolos como institutos naturales y fundamentales de la sociedad. La licencia asegura el acompañamiento del padre en el entorno familiar desde el nacimiento.
- Artículo 6 (Deberes y derechos de los padres): Determina que es deber y derecho de los padres alimentar, educar y dar seguridad a sus hijos. El permiso

⁹ Recuperado en:

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/lacolmena/article/download/20690/20480/82375>

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13151/2025-CR Y 13267/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 2º DE LA LEY 29409, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA.

laboral garantiza que el padre ejerza este deber de seguridad y cuidado integral desde el primer día de vida del menor.

- Artículo 7 (Derecho a la salud): Consagra el derecho de todos a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad. La presencia del padre contribuye activamente a la salud y bienestar de la madre en el postparto y al cuidado del recién nacido.
- Artículo 26, numeral 3 (Principios de la relación laboral): Defiende el principio de la norma más favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma. Esto se aplica para garantizar que las condiciones de la licencia amplíen siempre la protección del padre trabajador frente a interpretaciones restrictivas.

Estando a ello, también debe considerarse que el ejercicio de este derecho debe ser armónico con otros derechos y razonable, evitando casos en los que pueda ser considerado como abuso del derecho, el cual está taxativamente proscrito en el artículo 103 de la Constitución Política que señala que "la Constitución no ampara el abuso del derecho". Esto significa que ninguna ampliación o uso de la licencia por paternidad puede desnaturalizar su fin protector ni perjudicar arbitrariamente al empleador, precisamente, a fin de evitar abusos en este derecho es que la ley solo permite ampliar los días de la licencia ante situaciones extremas y comprobables (partos múltiples, prematuros o complicaciones médicas graves). No queda a la libre discreción o deseo del trabajador (Numerus clausus del artículo 2º de la Ley 29409).

Cabe señalar que el financiamiento de la licencia por paternidad, con la legislación vigente, es asumida por el empleador (en el caso de trabajadores del sector privado) y por la entidad pública (en el caso de los trabajadores del sector público) y no conlleva subsidio alguno cubierto por EsSalud como si es el caso de la licencia por maternidad (ver gráfico 1).

Gráfico No. 1

Diferencias entre licencia por maternidad y paternidad

Característica	Licencia por Maternidad	Licencia por Paternidad
Duración Estándar	98 días calendario	10 días calendario
Financiamiento	Subsidio de EsSalud (100% de la remuneración)	Asumido por el Empleador (remuneración ordinaria)

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13151/2025-CR Y 13267/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY 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.

Extensión Máxima	Hasta 128 días (parto múltiple o discapacidad)	Hasta 20 o 30 días (complicaciones graves o parto múltiple)
Trámite Requerido	Solicitud de reembolso ante EsSalud por el empleador	Registro directo en la Planilla Electrónica (T-Registro)
Requisito de Aporte	Sí (vínculo laboral al momento de la contingencia y aportes previos)	No (solo requiere mantener el vínculo laboral activo)

Por lo señalado, la comisión considera que toda ampliación de días de la licencia de paternidad como pretende el proyecto de ley 13267/2025-CR debe realizarse de forma armónica y progresiva, tal y como sucedió con la modificación hecha por la Ley 30807 que elevó los días de licencia por paternidad de cuatro (4) a diez (10) calendario consecutivos, además de que añadió otros casos o supuestos en los que esta licencia podía abarcar más días, llegando hasta treinta (30) días calendario consecutivos de licencia por complicaciones graves en la salud de la madre.

EL proyecto bajo estudio propone ampliaciones de licencia que analizaremos si son idóneas y no configuran excesos que podrían perjudicar también al empleador (privado y público).

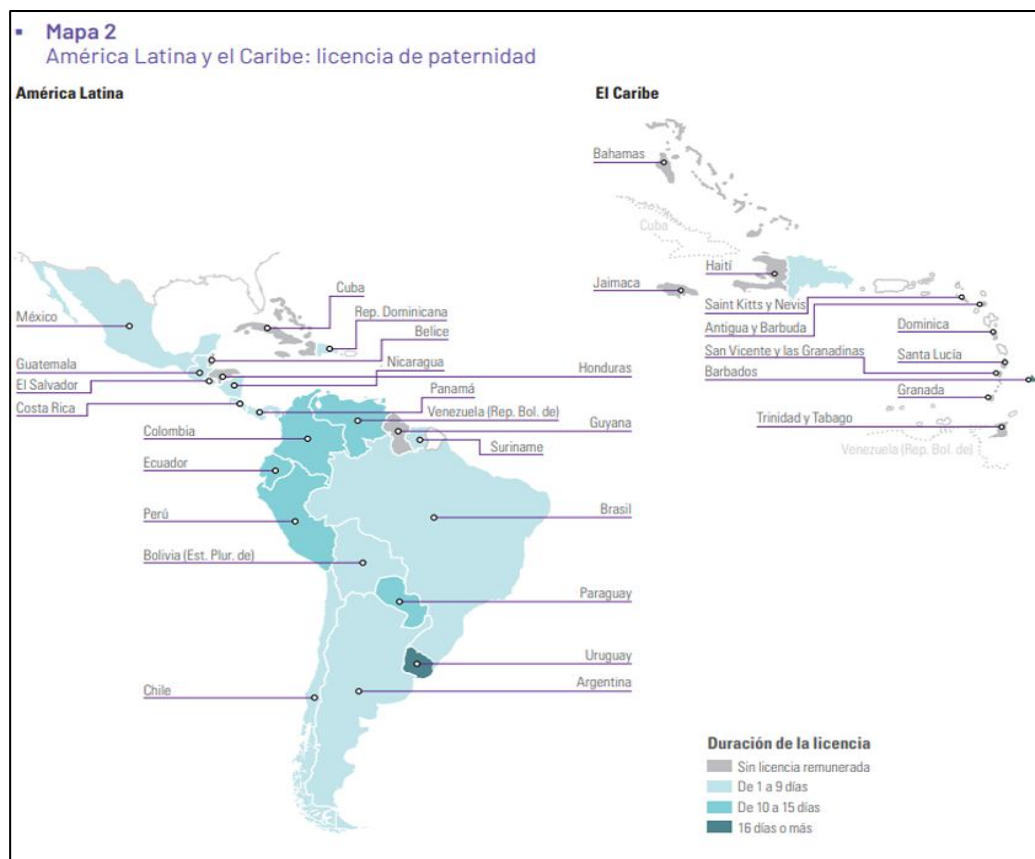
Ampliaciones de licencia por paternidad propuestos por el PL 13267/2025-CR

Días de licencia vigentes	Días de licencia propuestos	Supuesto
Diez (10) días calendario consecutivos	Treinta (30) días calendario consecutivos	casos de parto natural o cesárea.
Veinte (20) días calendario consecutivos	Cuarenta (40) días calendario consecutivos	por nacimientos prematuros y partos múltiples.
Treinta (30) días calendario consecutivos	Cuarenta y cinco (45) días calendario consecutivos	por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa.

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13151/2025-CR Y 13267/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY 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.

Treinta (30) días calendario consecutivos	Cincuenta (50) días calendario consecutivos	por complicaciones graves en la salud de la madre.
---	---	--

A fin de apreciar la idoneidad de estas propuestas de ampliación de los días de licencia por paternidad resulta necesario, remitirnos a la legislación comparada a fin de ver cómo se está legislando esta figura y los días de goce de este derecho en otros países de Latinoamérica.



Fuente: MIMP/LP

Del cuadro señalado se aprecia que la duración de la Licencia por Paternidad resulta variada en nuestra región, pero son pocos los países que superan los 16 días de licencia a más en casos de parto natural (Costa Rica y Uruguay).¹⁰

- Costa Rica: 4 semanas
- Colombia: 14 días

¹⁰ Recuperado en: <https://lpderecho.pe/que-paises-de-latinoamerica-otorgan-mas-tiempo-de-permiso-a-los-padres/>

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13151/2025-CR Y 13267/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY 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.

- Perú: 10 días
- Ecuador, Uruguay y Venezuela: Casi 2 semanas (entre 10 y 14 días según el caso)
- Brasil, Chile y Argentina: Entre 5 y 15 días
- Bolivia, El Salvador, Guatemala, México, Nicaragua y Panamá: Aproximadamente una semana (de 2 a 5 días hábiles)
- Honduras: No otorga días de licencia por ley

Ampliando esta información, el MIMP ha señalado lo siguiente:

"... la Organización Internacional del Trabajo (OIT) destaca en su informe "Los cuidados en el trabajo" que, en 2021, 115 de 185 países estudiados contemplan el derecho a licencia de paternidad, un aumento desde los 82 países en 2011, lo que beneficia a cuatro de cada 10 padres potenciales (hombres de 15 a 49 años). Sin embargo, la duración promedio mundial de esta licencia sigue siendo breve, con solo 9 días (1,3 semanas), generando una brecha de género de 6,17 semanas respecto a la licencia de maternidad (18 semanas promedio) ... En América Latina, 11 países tienen licencias de paternidad remuneradas de menos de 10 días, 5 países otorgan una licencia de entre 10 y 15 días, y solo uno (Uruguay) ofrece una licencia superior a 15 días. De 14 países del Caribe, únicamente Barbados y Surinam cuentan con una licencia de paternidad remunerada, de una duración de 3 semanas y 8 días, respectivamente. Pese a los avances, aún existen desafíos significativos en cuanto a la duración de esta licencia, el origen del financiamiento, la cobertura y la protección laboral ante las responsabilidades de cuidado. Esto impide superar el nudo estructural de la desigualdad referido a la división sexual del trabajo para alcanzar la igualdad de género".¹¹

Estando a esta legislación comparada, y contando con la opinión favorable para la ampliación de días de licencia por paternidad señalada por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables MIMP, se aprecia que los diez (10) días de licencia en nuestra legislación no estarían dentro de la progresividad e idoneidad de los días de licencia en otros países de Latinoamérica que se extienden hasta las dos semanas o 15 días de licencia por paternidad.

Este periodo de ampliación resulta idóneo, a consideración de la comisión, al ser un plazo razonable que tiene precedentes en la legislación comparada y constituye un plazo mínimo que permite una participación más activa del padre en el cuidado del recién nacido y en el apoyo a la madre durante el periodo postnatal. Asimismo, al establecerse un período mínimo legal, se mantiene la posibilidad de reconocer un período mayor cuando resulte necesario para reforzar la protección de los derechos a la vida y la salud de la madre trabajadora y de su hija o hijo, favoreciendo un puerperio

¹¹ Ver opinión MIMP en el siguiente enlace: <https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/Mzc2MDI4/pdf> (2.11.2 al 2.12)

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13151/2025-CR Y 13267/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY 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.

adecuado, una atención oportuna del recién nacido y el fortalecimiento del vínculo familiar.

b) De la propuesta de que sea EsSalud la entidad que subsidie íntegramente dicha licencia por paternidad, así como lo hace con la licencia por maternidad.

Respecto a esta propuesta, como bien ha señalado la Cámara de Comercio de Lima, en su opinión remitida a la comisión, el seguro social (EsSalud), de acuerdo al literal a) del artículo 6° de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, se sustenta con el aporte de los trabajadores en actividad, incluyendo tanto los que laboran bajo relación de dependencia como los socios de cooperativas, lo que equivale al 9% de la remuneración o ingreso, que asumida por la entidad empleadora que debe declararlos y pagarlos a ESSALUD, al mes siguiente, dentro de los plazos establecidos en la normatividad vigente.

Conforme a la Ley N° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD), este seguro cubre sólo las licencias por maternidad; a diferencia de la licencia de paternidad, que tiene un periodo más corto, y es cubierto directamente por el empleador.

Según cifras de EsSalud, respecto al financiamiento de la licencia por maternidad al año 2025 fue de S/ 287 millones de soles, a ello debemos sumarle también el Subsidio por Lactancia que fue de S/ 78 millones utilizados para entregar el bono directo y único de S/ 820 por recién nacido vivo, y que beneficia a los padres y madres trabajadores.¹²

Estando a esta estructura organizacional y de financiamiento, toda propuesta de añadir subvenciones del Estado para financiar figuras como licencias laborales conlleva un gasto público, el cual debe armonizarse con otros derechos y principios de igual jerarquía, como el contemplado en el artículo 58° y 59° de la Constitución Política del Perú, que promueven la eficiencia económica, la promoción de la inversión privada y la sostenibilidad del empleo formal, o como señalamos anteriormente, evitar supuestos de abuso de derecho.

No obstante ello, y dado que esta propuesta tiene como antecedente el dictamen recaído en los proyectos de ley 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, por el que proponen medidas para proteger a la madre y al padre que trabaja en el sector público y privado, aprobado por nuestra comisión en la sesión del 23 de enero de 2024, y que se encuentra en Orden del Día, la comisión se remite a dicho texto la propuesta formulada de subvención de EsSalud de la licencia por paternidad.¹³

¹² Recuperado en: <https://www.radionacional.gob.pe/novedades/nacional-en-la-noticia-segunda-edicion/essalud-supera-los-864-millones-de-soles-en-subsidios-durante-el-2025>

¹³ Ver dictamen en el siguiente enlace: <https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MjUyNDcx/pdf>

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13151/2025-CR Y 13267/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 2º DE LA LEY 29409, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA.

6. RECOMENDACIONES

Por las consideraciones expuestas, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social recomienda, de conformidad con lo establecido en el literal b) del artículo 70 del Reglamento del Congreso de la República, la APROBACIÓN de los proyectos de ley 13151/2025-CR y 13267/2025-CR con el siguiente texto sustitutorio:

LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 2º DE LA LEY 29409, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA

Artículo único. Modifica el numeral 2.1. 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 numeral 2.1. 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, con el siguiente texto:

“Artículo 2. 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 (15) días calendario consecutivos** en los casos de parto natural o cesárea. “

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

ÚNICA. – El Poder Ejecutivo adecúa el Decreto Supremo 014-2010-TR, Reglamento de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, a lo señalado en la presente ley dentro de los sesenta días contados desde su vigencia.

Sala de Comisión.

Lima, 23 de junio del 2026



Alex Antonio PAREDES GONZALES
Presidente

Firmado digitalmente por:
PAREDES GONZALES Alex
Antonio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/06/2026 12:02:41-0500



Edgar TELLO MONTES
Secretario

Firmado digitalmente por:
TELLO MONTES Nivardo
Edgar FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02/07/2026 16:23:58-0500



Firmado digitalmente por:
QUIROZ BARBOZA Segundo
Teodomiro FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 30/06/2026 14:42:01-0500



Firmado digitalmente por:
COAYLA JUAREZ Jorge
Samuel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01/07/2026 16:58:51-0500

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13151/2025-CR Y 13267/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY 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.



Firmado digitalmente por:
AGÜERO GUTIERREZ Maria
Antonieta FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 01/07/2026 10:01:09-0500



Firmado digitalmente por:
TACURI VALDIVIA German
Adolfo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 01/07/2026 16:13:52-0500



Firmado digitalmente por:
QUITO SARMIENTO Bernardo
Jaime FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 01/07/2026 11:43:24-0500



Firmado digitalmente por:
MARTICORENA MENDOZA Jorge
Alfonso FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 02/07/2026 11:20:20-0500



Firmado digitalmente por:
ZETA CHUNGA Cruz Maria
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 02/07/2026 15:48:12-0500



Firmado digitalmente por:
BURGOS OLIVEROS Juan
Bartolome FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 02/07/2026 15:08:34-0500



Firmado digitalmente por:
TELLO MONTES Nivardo
Edgar FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 02/07/2026 16:24:31-0500



Firmado digitalmente por:
RAMIREZ GARCIA Tania
Estefany FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 03/07/2026 09:54:09-0500



Firmado digitalmente por:
TAIPE CORONADO Maria
Elizabeth FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 03/07/2026 10:06:15-0500

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 13151/2025-CR Y 13267/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY 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.



Firmado digitalmente por:
JULON IRIGOIN Bva Edhit
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 01/07/2026 14:54:56-0500