

Proyecto de Ley N° 2890/2022-CR



LEY QUE MODIFICA LA LEY 29409, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA, OTORGANDO EL SUBSIDIO AL PADRE TRABAJADOR.

Los congresistas miembros del Grupo Parlamentario **ACCIÓN POPULAR**, a iniciativa del congresista **WILSON SOTO PALACIOS**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que les confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y conforme lo establece el numeral 2) del artículo 76° del Reglamento del Congreso de la República, proponen la siguiente iniciativa legislativa.

PROYECTO DE LEY

LEY QUE MODIFICA LA LEY 29409, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA, OTORGANDO EL SUBSIDIO AL PADRE TRABAJADOR.

Artículo 1. Modificación del artículo 2 de la Ley 29409, ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada

Se modifica el artículo 2 de la Ley 29409, ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, la misma que queda redactada de la siguiente manera:

"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, **subsidiado por el seguro regular del trabajador, por un plazo de catorce (14) 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:

[...]"

Artículo 2. Reglamento

El Poder Ejecutivo reglamenta la presente ley en un plazo de 30 días, contados a partir de su publicación.



Firmado digitalmente por:
SOTO PALACIOS Wilson FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22/08/2022 16:22:42-0500
Lima, 22 de agosto de 2022.

WILSON SOTO PALACIOS
Congresista de la República



Firmado digitalmente por:
PAREDES FONSECA Karol Ivett FAU 20181749128 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 23/08/2022 17:05:55-0500



Firmado digitalmente por:
PORTERO LOPEZ Hilda Marleny FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22/08/2022 17:39:24-0500



Firmado digitalmente por:
MORI CELIS Juan Carlos FAU 20181749128 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 23/08/2022 11:52:57-05



Firmado digitalmente por:
VERGARA MENDOZA Evis Herman FAU 20181749128 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 23/08/2022 11:10:59-0500



Firmado digitalmente por:
VERGARA MENDOZA Evis Herman FAU 20181749128 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 23/08/2022 11:10:49-0500



Firmado digitalmente por:
ARAGON CARREÑO Luis Ang FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23/08/2022 10:42:51-05

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. PROBLEMÁTICA

La Ley 29409, "Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada", vigente desde el 21 de setiembre de 2009 y que fuera modificada por la Ley 30807 del 5 de julio de 2018, inicialmente otorgó el beneficio de una licencia remunerada de cuatro días útiles por paternidad ante el nacimiento del hijo o hija del trabajador; entendiéndose como tales aquellos días comprendidos dentro de la jornada laboral de la empresa, es decir aquellos días en los que el trabajador tiene obligación de asistir; fue la Ley 30807 la que estableció el aumento en días a una licencia remunerada de diez días consecutivos.

Esta norma se viene aplicando en el Perú desde finales del año 2009 y fue celebrada como una norma de apoyo a las políticas de conciliación de la vida laboral y la vida familiar; por su parte las organizaciones de la sociedad civil de apoyo al trabajo femenino también celebraron la norma porque sería una herramienta que intente igualar las condiciones laborales entre hombres y mujeres, puesto que siempre se pensó que para los empleadores se les facilitaba contratar hombres quienes no tendrían la eventualidad de exigir licencia por nacimiento de uno hijo (a) y en esa medida una licencia por paternidad se erigía como la herramienta que intenta igualar las condiciones de contratación entre hombres y mujeres.

Claro está que, en nuestro país recién es un primer paso, pues si bien es cierto ya coexisten en el ámbito laboral la licencia por paternidad y la licencia por maternidad, la diferencia salta a la vista y por obvias razones la licencia por maternidad es mucho más amplia (98 días) que la licencia por paternidad (14 días).

Otras legislaciones tienen la tendencia de ir aumentando la licencia de paternidad en forma progresiva y nuestro país no es ajeno a dicha tendencia, ya existen en el actual parlamento iniciativas con dicho propósito¹.

Sin embargo, la diferencia sustancial entre la licencia por paternidad y la licencia por maternidad aprobadas en su oportunidad por nuestra legislación es la fuente de financiamiento de estas.

¹ Proyectos de Ley 2127/2021- CR y 1934/2021 CR

Mientras que en la Licencia por maternidad, los 98 días de licencia son asumidos por el seguro regular de la trabajadora (Essalud o la EPS) la Licencia por Paternidad en el Perú es asumida por el empleador, este detalle hace que los empleadores en su gran mayoría no vean con buenos ojos que sus trabajadores tomen los 14 días de licencia por que ello significa pagarle sin recibir servicios para la empresa, mientras que otorgar la licencia por maternidad no significa una pérdida económica para la empresa ya que este dinero es asumido por un tercero en este caso el seguro regular de la trabajadora.

Bajo esta situación mientras que ambas licencias no tengan la misma fuente de financiación no podrá considerarse a la licencia por paternidad como una herramienta eficaz para promover en el ámbito laboral la igualdad de oportunidades sin discriminación.

Es así como los estudios sobre la Licencia por Paternidad, en los últimos años, vienen expresando:

- *"La Licencia por Paternidad y la Licencia por Maternidad no son equivalentes, pues la fuente económica que las sostienen son distintas, ello genera motivaciones diferenciadas entre los empleadores al momento de otorgarlas, generando discriminación".²*
- *"Costo económico que según la norma, estaría a cargo del empleador; sin embargo, la presente investigación propone la existencia de una prestación económica similar al subsidio por maternidad, pero a favor del varón trabajador. Ello, atendiendo a que la protección de la seguridad social no solo consiste en la cobertura y atención médica brindadas por Essalud, sino también otorga cobertura a sus asegurados brindándoles prestaciones de prevención, promoción, recuperación y subsidios para el cuidado de su salud y bienestar social, trabajo y enfermedades profesionales.³*

El Derecho comparado nos muestra que la mayoría de los países de la región la fuente de financiamiento de ambas licencias es la misma y generalmente es el seguro regular.

² Kriete Urruchi, K. K. (2021). La licencia de paternidad en el Perú: ¿un derecho del padre trabajador o un derecho del hijo/hija?. Lumen, 17(1), 152-172. <https://doi.org/10.33539/lumen.2021.v17n1.2395>

³ Fiestas, C. y Salazar, M. (2019). Deficiencias de la licencia por paternidad y su utilidad para los trabajadores de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Tal es el caso de la República de Colombia cuya norma es la Ley 2114 del 29 de julio de 2021 y que establece:

"La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación. La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas. La metodología de medición de la tasa de desempleo estructural será definida de manera conjunta por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Banco de la República y el Departamento Nacional de Planeación. La tasa de desempleo estructural será publicada en el mes de diciembre de cada año y constituirá la base para definir si se amplía o no la licencia para el año siguiente."

Esta situación discriminatoria no puede permitirse en el Perú y es responsabilidad del Congreso de la República hacer la corrección legislativa necesaria.

II. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa busca que la licencia por paternidad sea financiada al igual que las licencias por maternidad por el seguro del trabajador, por lo que no generaría ningún costo para el Estado ni para la empresa.

La presente iniciativa legislativa busca proteger el interés superior del niño, el fortalecimiento de la relación paterno filial, la unión familiar y la construcción de una sociedad con menor índice de machismo, y también busca reducir las brechas de desigualdad entre hombres mujeres dentro del mercado laboral.

Los beneficios identificados son los siguientes:

- Eliminar la distorsión discriminatoria respecto a la aplicación de la licencia por maternidad y la licencia por paternidad.
- El cumplimiento del Estado en políticas de igualdad de derechos entre hombres y mujeres y de los Convenios Internacionales de la OIT suscritos por el Estado Peruano en referencia a la Recomendación 165 OIT que

instó a adoptar medidas que difundan la igualdad de trato y oportunidades, así como a problemática por responsabilidades familiares; Aplicar políticas eficaces sobre la problemática del empleo de quienes tienen responsabilidades familiares.

- Optimizar la legislación en materia laboral.

Así mismo la implementación de la presente norma no genera costos para el estado, por el contrario, trae beneficios para la sociedad en su conjunto.

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

Este Proyecto de Ley busca modificar la Ley 29409, ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, para que la fuente de financiamiento de las licencias de paternidad y maternidad tengan la misma procedencia y de esta forma generen los mismos incentivos para el empleador a la hora de otorgarlas.

De aprobarse la norma tendrá impacto en la legislación laboral, debiendo adaptarse los sistemas y la legislación interna que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo deba regular.

De esta forma la legislación laboral y de Seguridad Social se asemejaría a la legislación de los países de la región.

VI. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL.

La iniciativa legislativa está vinculada con la Décimo Primera Política (Equidad y Justicia Social) concretamente con **la Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación** y a la Décimo Sexta Política referida al **Fortalecimiento de la Familia, Promoción y Protección de la Niñez**, la Adolescencia y la Juventud.

Lima, 22 de agosto de 2022

