CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Área de Trámite y Digitalización de Documentos
17 OCT. 2022
RECIBIDO
Firma _____ Hora 9:26 AM

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA LA LEY N° 29409, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA, PROMOVIENDO EL DERECHO DEL RECIÉN NACIDO A LA ASISTENCIA PATERNA

La Congresista de la República que suscribe, **Rosangella Andrea Barbarán Reyes,** integrante del Grupo Parlamentario Fuerza Popular, en el ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que les confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y conforme lo establecen los artículos 74°, 75° Y 76° del Reglamento del Congreso, presenta el siguiente:

FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la República
Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA LA LEY N° 29409, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA, PROMOVIENDO EL DERECHO DEL RECIÉN NACIDO A LA ASISTENCIA PATERNA

Artículo 1. - Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto modificar e incorporar diversos artículos de la Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, a fin de promover el derecho del recién nacido a ser asistido por su padre, ampliando los plazos de licencia por paternidad y especificando que el Seguro Social de Salud o una Entidad Prestadora de Salud asumirá el costo de la licencia.

Artículo 2. – Modifica los artículos 1, 2.1 y 2.2 de la Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada

Modifíquese los artículos 1, 2.1 y 2.2 de la Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, en los siguientes términos:

Artículo 1.- Del objeto de la Ley

La presente Ley tiene el objeto de establecer el derecho del trabajador de la actividad pública y privada, incluidas las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, en armonía con sus leyes especiales, a una licencia remunerada por paternidad, a fin de promover y fortalecer el desarrollo del recién nacido.

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 veinte (20) 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) Treinta (30) días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples.
b) Treinta (35) días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa.
c) Treinta (35) días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre.

(...)

Artículo 3. – Incorpora el artículo 5 de la Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada

Incorpórese el artículo 5 de la Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, en los siguientes términos:

Artículo 5.- Del financiamiento de la licencia por paternidad

El Seguro Social de Salud – EsSalud o las Empresas Prestadoras de Salud - EPS donde esté afiliado el padre trabajador asumirán el costo por los días de licencia por paternidad, según corresponda.

DISPOSICION COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. Reglamento

El Poder Ejecutivo, mediante decreto supremo, reglamenta la presente Ley en un plazo no mayor de sesenta (60) días a partir de su vigencia.

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CHACON TRUJILLO Nilza Merly FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 14/10/2022 18:30:30-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: BARBARAN REYES Rosangella Andrea FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06/10/2022 21:10:30-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ZETA CHUNGA Cruz Maria FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 14/10/2022 18:36:53-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: LOPEZ MORALES Jeny Luz FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 14/10/2022 17:53:03-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: FLORES RUIZ Victor Seferino FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 14/10/2022 17:37:18-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: GUERRA GARCIA CAMPOS Hernando FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 14/10/2022 17:58:53-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: JUAREZ GALLEGOS Carmen Patricia FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 14/10/2022 16:19:07-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: OLIVOS MARTINEZ Leslie Vivian FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 14/10/2022 17:15:12-0500

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **19** de **octubre** de **2022**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 3317-2022-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. **MUJER Y FAMILIA.**
2. **TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.**

JOSÉ F. CEVASCO PIEDRA
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA INICIATIVA

Durante la pandemia, nuestra sociedad sufrió cambios estructurales, lo que significó un reto para las familias peruanas en el ámbito de la salud, la educación y lo laboral. La mayoría de los hogares se encontró en zozobra por mantener unida a la familia, incluso se priorizo la salud de los más vulnerables, lo que significo en muchos casos alejarnos de los adultos mayores, abuelos que en nuestra sociedad colaboran con la formación y educación de nuestros hijos; asimismo, no permitió que familiares o trabajadores del hogar continuaran prestando asistencia a los padres, en cuanto al cuidados de hijos. Es así, que durante este período hemos observado como los padres asumieron el rol de asistir a sus hijos en igualdad de condiciones con las madres, asumiendo su paternidad de forma activa con dedicación y entusiasmo.

UNICEF (2021) nos indica que 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 involucrados en la vida de sus hijos, los benefician en términos de su desarrollo social y emocional, tienen relaciones más sanas como adultos.[1]

Hasta hace algunos años, no podíamos imaginar a los hombres acompañando un parto, o siendo papá canguro, método por el cual los padres sostienen en su pecho a su bebé, otorgándoles calor y fortaleciendo el vínculo afectivo y también aporta a la recuperación de sus hijos.[2]

Hoy los padres se involucran en la planificación, el período de gestación y el acto del nacimiento de sus hijos, rompiendo así los prejuicios o tabúes que no les permitían ahondar en actividades que se consideraban de exclusividad de las madres o mujeres de la familia, a varias mujeres les he pasado que cuando han dado vida a un niño o niña, son sus madres, las suegras, las hermanas, las cuñadas,

[1] Unicef, Panamá, 2021. El rol del padre en el proceso de la crianza y cuidad. https://www.unicef.org/panama/el-rol-del-padre-en-el-proceso-de-la-crianza-y-cuidado
[2] https://elperuano.pe/noticia/161806-padres-primerizos-brindan-calor-a-sus-bebes-prematuros-mediante-papa-canguro

las primas y hasta las amigas, las que se han involucrado en las primeras semanas del recién nacido.

Sin embargo, no siempre se cuenta con familia o amistades que nos permitan tener la confianza para solicitarles apoyo en los primeros días de nacimiento de nuestros hijos. De ahí radica la importancia que tiene la asistencia del padre en estas primeras semanas de vida del niño o niña; por ello, en el año 2009 se publicó la Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, estableciendo el derecho del trabajador de la actividad pública privada, incluidas las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, en armonía con sus leyes especiales, a una licencia remunerada por paternidad, en caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente, a fin de promover y fortalecer el desarrollo de la familia. La misma que sufrió modificaciones en el año 2018 a través de la Ley N° 30807, por el cual se varío los días por licencia por paternidad en el caso de un parto natural o cesárea; así como, por casos especiales como: nacimientos prematuros y partos múltiples, por enfermedad congénita o discapacidad severa y, por complicaciones graves en la salud de la madre.

A la fecha, no contamos con cifras exactas de las licencias que han sido solicitadas por los padres tanto en la actividad pública como privada, pero si podemos evidenciar que esta no ha logrado alcanzar el impacto deseado, se busca y entendemos que de manera progresiva esta deberá extenderse hasta encontrar un punto exacto en el que logremos una igualdad de oportunidades sin discriminación entre la licencia que se le otorga a la madre y al padre; más aún, si resulta necesario que ambos estén presente en los primeros días del recién nacido, sea asistiendo a la madre, asistiendo al recién nacido u ocupándose de los trámites administrativos correspondientes a su nacimiento, así como el acceso inmediato a un seguro de salud público o privado.

En el estudio realizado por Kriete[3] en Lima Metropolitana, pudo determinar que en su mayoría los hombres reconocían a la licencia por paternidad como un derecho,

[3] Kriete Urruchi, Karolina Kira, El Cumplimiento de la licencia por paternidad en la ciudad de Lima Metropolitana entre el año 2010 al 2018, Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Derecho con mención en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, UNMSM, 2020.

asimismo, respecto a la licencia que fue tomada por los padres por tipo de empresa, resulto que el 85% de la gran empresa otorgaron la licencia; el 96.4% de la mediana empresa otorgaron licencia y el 76% de la pequeña empresa otorgaron licencia. Asimismo, evalúo los días que fueron tomados por los padres, obteniendo como resultados que la mayoría de los trabajadores 73.4% con derecho a la licencia por paternidad solo han tomado como máximo 4 días de licencia por paternidad, el 12% menos de 10 días y solo el 2.6% solicito más de 10 días de licencia; a su vez, la mayoría de los trabajadores que solicitaron hacer efectiva la licencia por paternidad utilizaron los días para hacer los trámites de inscripción del recién nacido en un 44.35%, en sentir que apoyaban a la madre en el cuidado del recién nacido el 37.9% y el 17.74% dedicaron sus días de licencia al cuidado directo al recién nacido (Kriete, 2020: 154- 158).

El derecho del niño a relacionarse con sus padres

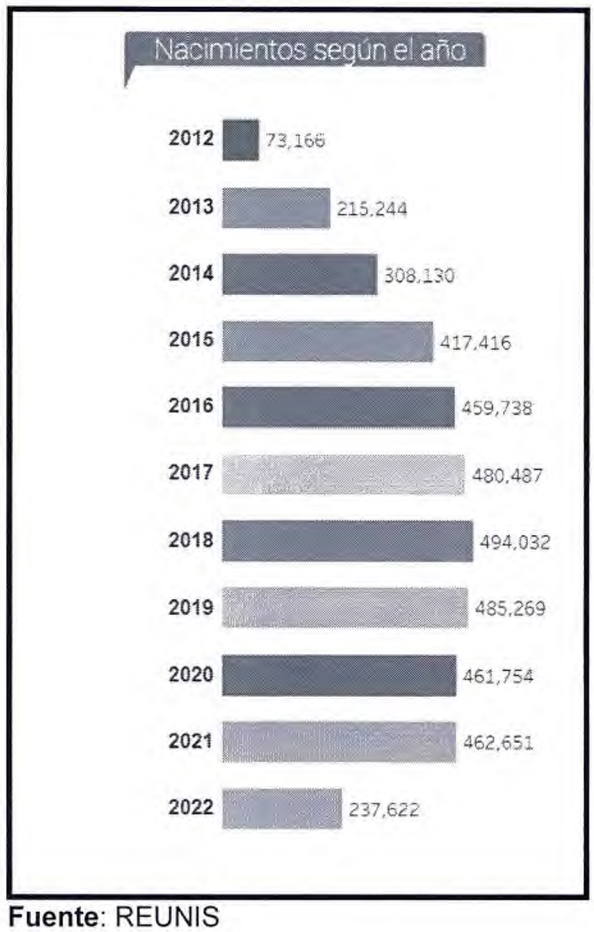
Es claro que la interacción del padre con sus hijos durante el nacimiento, permite un adecuado desarrollo cognitivo, emocional y social; por tanto, al legislar debemos ser conscientes de la necesidad y cuidados especiales que requiere el recién nacido, que en sentido estricto tiene el derecho de ser asistido por sus padres, quienes le otorgaran la protección y cuidados necesarios.

El Código de Niños y Adolescentes norma que el niño y el adolescente tienen derecho a que se respete su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. Así como al derecho a su identidad, lo que incluye el derecho a tener un nombre, adquirir una nacionalidad, así como conocer a sus padres y llevar sus apellidos, de conformidad con lo establecido en la Convención sobre los Derechos del Niño.

En ese mismo orden, el código citado sostiene que el niño y el adolescente tiene derecho a vivir, crecer y desarrollarse en el seno de su familia o en un ambiente familiar adecuado, debiendo los padres velar por que sus hijos reciban los cuidados necesarios para su desarrollo integral.

De esta forma, como Estado nos encontramos obligados a cautelar los derechos del niño de recibir asistencia por ambos padres, aún más que ha quedado demostrado que la presencia del padre en los primeros días de nacido fortalece el vínculo padre – hijo, indistintamente de la relación que le una con la madre del recién nacido.

Ahora bien, según los datos registrados en el Repositorio único de Información en Salud (REUNIS)[4] en lo que va del año se han registrado 237,622 nacimientos, habiendo cerrado el año 2021 con 462,651 nacimientos.



Fuente: REUNIS

Asimismo, REUNIS cuenta con data de los recién nacidos según el estado civil de la madre, en el año 2021, corresponde a 40,771 a mujeres casadas y, 12,102 a

[4] https://www.minsa.gob.pe/reunis/data/tablero_cnv.asp

mujeres que conviven y, en lo que va del año, 21,923 de estos corresponden a mujeres casadas y 5, 413 a mujeres que se encuentran en convivencia.

2021

Recien nacidos según estado civil de la madre

Grand Total	462,651
Null	23,232
CASADO	40,771
CONVIVIENTE	12,102
DIVORCIADO	1,727
NO SE CONOCE	9
SEPARADO	10
SOLTERO	384,613
VIUDO	187

2022

Recien nacidos según estado civil de la madre

Grand Total	237,622
Null	11,076
CASADO	21,923
CONVIVIENTE	5,413
DIVORCIADO	989
NO SE CONOCE	11
SEPARADO	5
SOLTERO	198,090
VIUDO	115

Fuente: REUNIS

Esto nos permite observar que en su mayoría las mujeres que se convierten en madres tienen la condición de solteras, seguidas por las casadas y las convivientes, encontrándose en menor estadística las madres separadas, divorciadas o viudas.

Ahora bien el estado civil de la madre no condiciona la participación o no del padre. Por el contrario, si bien a la fecha no contamos con datos estadísticos a nivel nacional que nos permita conocer: la cifras de los niños que han sido registrados por ambos padres, la cantidad de solicitudes de licencia presentadas por trabajadores en el sector público y privado, así como la cantidad de padres que asisten a sus hijos sin que medie relación sentimental con la madre; por tanto, estas cifras deben ser consideradas en sus totalidad a fin de cuantificar a los recién nacidos que requieren la asistencia de ambos padres, primando por sobre todo, el Interés Superior del Niño.

PACHECO (2002) sostiene, para definir quién debe ser titular de este derecho, es necesario recordar cuál es el bien jurídico tutelado y la responsabilidad del Estado al regular este permiso. Sabemos que la Constitución ordena a los poderes públicos

la protección de la familia, la promoción del matrimonio y la protección integral de los hijos, con independencia de su filiación (dentro o fuera del matrimonio), así como de las madres. Por tanto, el bien jurídico tutelado comprende varios aspectos: la salud psico-física y afectiva del hijo; de la madre, que vive uno de los momentos más cruciales y dolorosos –a la vez que gozosos- de su vida; y, finalmente, el derecho y deber del padre de brindarles asistencia y seguridad a ambos al momento de nacer el hijo, fortaleciendo así los vínculos familiares.[5]

Cabe precisar que, al momento de legislar, se consideró oportuno y necesario otorgar la licencia a los padres que se encontraban casados o convivientes, con el objeto de fortalecer a las familias formalmente constituidas. Sin embargo, resulta correcto ampliar esa figura, más aún, entendiendo que, si bien es relevante la promoción de la familia, como parte fundamental de una sociedad, también es la de asistir a un niño, permitiéndole un óptimo desarrollo físico y emocional, con la intervención de su progenitor, que anhela ser partícipe de su desarrollo, en tanto que la licencia sea usada con esos fines.

Nuestro objetivo debe estar siempre encaminado a formar niños sanos física y emocionalmente, que asuman los retos diarios de una futura vida adulta, debemos comprender que el Estado tiene el deber de intervenir, cautelando el derecho del niño, como el del padre.

PACHECO (2002)[6] nos refería, que, para conseguir estos objetivos, teniendo en cuenta que muchos niños nacen en el Perú al margen del matrimonio, es conveniente otorgar el permiso por paternidad al padre, con independencia de su estado civil, por tres días naturales. Y, como una medida de promoción al matrimonio, a quienes acrediten el estado matrimonial podrán gozar hasta de dos días naturales adicionales, que serán subvencionados por la Seguridad Social.

[5] **Pacheco, L. (2002). El permiso parental: un derecho pendiente en el Perú. Revista de Derecho, (03), 43-44** https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2807/Permiso_Parental_derecho_pendiente_Peru.pdf?sequence=1&isAllowed=y

[6] Ib ídem, 4.

La extensión de la licencia por paternidad y el subsidio

En un artículo para Esan[7], PUNTRIANO (2018) advierte que tras la modificación efectuada por Ley N° 30807, la licencia ampliada es asumida por la empresa debido a que esta califica como una licencia con goce de haberes, la cual además constituye tiempo efectivamente laborado para el cálculo de la CTS, vacaciones, gratificaciones del trabajador, a excepción de la participación legal en utilidades.

Por lo cual debemos remitirnos al debate que se realizó en el año 2009 en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social y, en la Comisión de la Mujer y Desarrollo Social; que bien relata KRIETE (2021)[8] respecto a las iniciativas que dieron vida a la Ley 29409, hoy objeto de modificación, planteando esta problemática la Congresista Alda Mirtha Lazo Ríos de Hornung, quien insistió en que los días de licencia por paternidad debían ser asumidos por Essalud o por una Empresa Prestadora de Salud (EPS), tal como es para la licencia por maternidad; señalando que con ello realmente se equipararía, ante los empleadores, las licencias de maternidad con las licencias por paternidad, sin embargo esto no se tomó en consideración, dejándolo para el debate en el pleno dicho tema.

En ese extremo, Kriete sostiene que, esta característica que diferencia a la licencia por maternidad de la licencia por paternidad que rigen hoy en el Perú es la fuente de su financiamiento, al ser la licencia por paternidad financiada íntegramente por los empleadores desincentiva la promoción del derecho y genera encontrarnos con empleadores que miran con malos ojos aquel trabajador que exige el cumplimiento de su derecho, o Reglamentos Internos de Trabajo que no se encuentran actualizados a la modificación de la ley, es así que ambos dictámenes, tanto el Dictamen de la Comisión de Trabajo como el Dictamen de la Comisión de Mujer y Desarrollo Social no señalaron la entidad que asumiría el pago por los días de licencia por paternidad. Este fue un grave error que generó que ambas licencias no hayan tenido el mismo éxito en el logro de sus objetivos (Kriete, 2021: 161)[9].

[7] https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/licencia-por-paternidad-se-amplio-atencion-empresas
[8] 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 https://revistas.unife.edu.pe/index.php/lumen/article/view/2395/2604
[9] Ib Idem, 7.

Extrayendo parte del relato, ya en el debate en el Pleno del Congreso de la República, sobre el asunto que nos ocupa, el Congresista Walter Menchola, cuestiono la forma en que se financiaría la licencia, razón por la que Kriete, considera, que si los parlamentarios de entonces se hubieran dado cuenta que al diferenciar la fuente de financiamiento de la licencia por maternidad (a cargo de Essalud o EPS) respecto de la licencia por paternidad (a cargo del empleador) lo único que generaban era una discriminación injustificada que finalmente trajo como consecuencia el bajo impulso del derecho de licencia por paternidad (Kriete, 2021: 162)[10] error que se mantuvo, aún tras la modificación de la ley en el año 2018, con la dación de la Ley N 30807, pero ninguna corrigió los errores de la ley madre referidos a la fuente de su financiamiento y la discriminación de los hijos nacidos en matrimonio o convivencia respecto de los hijos que no nacieran en dichas circunstancias.

Por otro lado, tras la dación de la norma y su modificación, se ha puesto en debate la cantidad de días de los que deben gozar los padres, en un debate realizado por la periodista Élida Vega Córdova en el Diario el Comercio[11], con especialistas en derecho laboral, como lo es Jorge Toyama, quién refiere que en nuestro país debemos empezar con la revisión del sistema de responsabilidad familiar que continúa cargado 'exclusivamente' en la mujer. "La mamá tiene 98 días de descanso pre y posnatal y una hora de lactancia diaria por un año; pero en legislaciones más avanzadas existe una bolsa de días para la familia y son los dos padres quienes deciden dónde, cuándo, quién y cómo se goza de esos días", afirma convencido de que el cambio de la norma implicará otorgar una licencia que supere su duración actual. ¿De cuánto tiempo? Según el socio principal de Vinatea & Toyama la licencia parental debería ampliarse, por ejemplo, a seis meses y deberían ser ambos padres quienes decidan si lo ejercen conjuntamente o de manera separada.

Con lo que abrimos otra línea de estudio, que los expertos citados durante la exposición de motivos también mencionan y es de la licencia parental, que en países como Europa Occidental se aplica de manera efectiva. Sin embargo, también como refiere en este debate, nuestro país no cuenta con un adecuado

[10] Ib Idem, 7.
[11] https://rubio.pe/wp-content/uploads/2020/03/D%C3%ADa1ElComercioArmando.pdf

sistema de seguridad social, que permita subvencionar las licencias parentales, refiere: "Más que dar más días de licencia de paternidad, el reto peruano es cambiar todo el sistema, pasándolo de una responsabilidad maternal a una responsabilidad parental. Eso, al final, va a generar una mayor igualdad de la mujer en el mercado de trabajo, y va a mejorar sus condiciones de acceso, crecimiento y desarrollo laboral"; de igual forma el laboralista Carlos Guillermo Morales sostiene que aunque la idea de la bolsa familiar no es mala, se debe analizar el impacto que dicha norma puede generar en un mercado laboral como el peruano. "El tema de fondo es la protección de la maternidad y de la familia, pero existe una serie de valores que tienen que ver más con la protección social que con el derecho laboral y para ello tendría que reforzarse la seguridad social y, adicionalmente, dejar un margen a las empresas para que puedan aplicar sus propios mecanismos, acorde con la realidad de cada una".

Considero que resulta relevante poder debatir sobre la posibilidad de una licencia parental por mayor tiempo, donde los padres puedan decidir quién toma la licencia o en su defecto compartir proporcionalmente los meses de licencia, nos convertiría en una sociedad madura y consciente de la importancia de la asistencia parental a los hijos, más la realidad actual no nos permitiría poder sostener esta iniciativa, sin que se realicen estudios previos, entre ellos el impacto económico que esto implicaría, debemos si, dirigir nuestros esfuerzos hacia ese horizonte, con el fin de obtener una sociedad más equitativa en cuanto a los derechos laborales de los hombres y mujeres, más aun si tenemos presente que ambos padres son responsables del cuidado de los niños, siempre bajo la premisa que hijos protegidos y amados, se convertirán en buenos ciudadanos, que contribuirán al desarrollo de nuestra sociedad.

Ahora bien, como Estado no debemos olvidar que parte de buscar promover que nuestros niños crezcan protegidos, es continuar una promoción de la importancia de constituir familias saludables, libres de violencia, donde se respete los derechos de cada integrante.

Fuente: El Comercio (2020)

II. SUSTENTO LEGAL DE LA PROPUESTA

2.1. Antecedentes legislativos

A la fecha de sustentación de la presente iniciativa legislativa, se cuenta con los siguientes antecedentes legislativos:

a) Período Parlamentario 2016-2021

Proyecto de Ley 01412/2016-CR, 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, de autoría de la Congresista de la República María Úrsula Letona Pereyra, integrante del Grupo Parlamentario Fuerza Popular.

Proyecto de Ley 01440/2016-CR, Ley que otorga derecho al padre a usar vacaciones inmediatamente después del permiso de paternidad, de autoría del Congresista de la República Ana María Choquehuanca De Villanueva, integrante del Grupo Parlamentario Peruanos por el Kambio.

Proyecto de Ley 01982/2017-CR, Ley que modifica el artículo 2 de la Ley 29409, Licencia por paternidad se extienda en caso de muerte materna o incapacidad sobrevenida, de autoría del Congresista de la República Ana María Choquehuanca De Villanueva, integrante del Grupo Parlamentario Peruanos por el Kambio.

Proyecto de Ley 02759/2017-CR, Ley para la ampliación de la licencia de paternidad la promoción de la paternidad responsable y las responsabilidades familiares compartidas, de autoría de la Congresista de la República Indira Isabel Huilca Flores, integrante del Grupo Parlamentario Nuevo Perú.

Las citadas iniciativas conformaron un paquete de proyectos de Ley que promovieron una reforma en cuanto a la materia regulada en la Ley N° 30807, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada y, dio mérito a los dictámenes de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, Comisión de la Mujer y Familia.[12]

b) Período Parlamentario 2021-2026

Proyecto de Ley 02127/2021-CR, Ley que protege a la familia en contra del despido arbitrario y promueve la unidad familiar, de autoría de la Congresista de la República Jhaec Darwin Espinoza Vargas, integrante del Grupo Parlamentario Acción Popular.

Decretado como primera comisión dictaminadora a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social; y, como segunda comisión dictaminadora a la Comisión de la Mujer y Familia, el 30 de mayo del 2022.

2.2. Normatividad

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada

[12] https://www2.congreso.gob.pe/sicr/tradocestproc/Expvirt_2011.nsf/visbusqptramdoc1621/02759?opendocument

- Ley N° 30807, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada
- Decreto Supremo Nº 014-2010-TR, Reglamento de la Ley Nº 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada

2.3. Cuadro comparativo

LEY N° 29409 LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA	PROYECTO DE LEY QUE PROMUEVE EL DERECHO DEL RECIÉN NACIDO A LA ASISTENCIA PATERNA
Artículo 1.- Del objeto de la Ley La presente Ley tiene el objeto de establecer el derecho del trabajador de la actividad pública y privada, incluidas las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, en armonía con sus leyes especiales, a una licencia remunerada por paternidad, en caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente, a fin de promover y fortalecer el desarrollo de la familia.	**Artículo 1.- Del objeto de la Ley** La presente Ley tiene el objeto de establecer el derecho del trabajador de la actividad pública y privada, incluidas las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, en armonía con sus leyes especiales, **a una licencia remunerada por paternidad, a fin de promover y fortalecer el desarrollo del recién nacido.**
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) Veinte (20) días calendario consecutivos por nacimientos 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 entre las siguientes alternativas: a) Desde la fecha de nacimiento del hijo o hija.	**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 **veinte** (**20**) 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) **Treinta (30)** días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples. b) **Treinta (35)** días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa. c) **Treinta (35)** 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.

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.	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.
Artículo 3.- De la comunicación al empleador El trabajador debe comunicar al empleador, con una anticipación no menor de quince (15) días naturales, respecto de la fecha probable del parto.	
Artículo 4.- De la irrenunciabilidad del beneficio Por la naturaleza y fines del beneficio concedido por la presente norma, éste es de carácter irrenunciable y no puede ser cambiado o sustituido por pago en efectivo u otro beneficio.	
	Artículo 5.- Del financiamiento de la licencia por paternidad **El Seguro Social de Salud – EsSalud o las Empresas Prestadoras de Salud - EPS donde esté afiliado el padre trabajador asumirán el costo por los días de licencia por paternidad, según corresponda.**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS	
PRIMERA.- Los derechos obtenidos por los trabajadores sobre esta materia, antes de la vigencia de la presente Ley, se mantienen vigentes en cuanto sean más favorables a éstos.	
SEGUNDA.- Deróganse, modifícanse o déjanse si n efecto, según corresponda, las normas que se opongan a la presente Ley.	
DISPOSICIÓN FINAL	**DISPOSICION COMPLEMENTARIA FINAL**

ÚNICA.- El Poder Ejecutivo reglamentará la presente Ley en un plazo máximo de treinta (30) días a partir de su vigencia.	**ÚNICA. Reglamento** **El Poder Ejecutivo, mediante decreto supremo, reglamenta la presente Ley en un plazo no mayor de sesenta (60) días a partir de su vigencia.**

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

La iniciativa legislativa se encuentra enmarcada en lo previsto en la legislación vigente y en atención a lo dispuesto por la Constitución Política del Perú, por lo que su promulgación no colisiona con otras leyes vigentes, por el contrario, complementa y fortalece el marco jurídico vigente respecto a la licencia por paternidad, modificando e incorporando artículos de la Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, a fin de promover el derecho del recién nacido a ser asistido por su padre, ampliando los plazos de licencia por paternidad y especificando que el Seguro Social de Salud o una Entidad Prestadora de Salud asumirá el costo de la licencia, de forma tal que se espera que las instituciones involucradas reglamenten el modo y forma en el que procedería el citado subsidio.

IV. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

4.1. Económico

La iniciativa no genera gasto directo al erario nacional, ya que es una norma de naturaleza garantista que enmarca derechos que resultan necesarios promover dentro de nuestra sociedad, exhortando al Poder Ejecutivo para que, en cumplimiento de sus atribuciones, en concordancia al Acuerdo Nacional, adopte las medidas necesarias para la promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación, en especial de los padres trabajadores, reconociendo el derecho del recién nacido de ser asistido por ambos padres, primando el Principio del Interés Superior del Niño de ser protegido y cuidados en su primera infancia, salvaguardando su derecho a la asistencia paternal. La carga presupuestal, es la que está asignada a las instituciones involucradas, sin requerir mayor inversión que la propuesta por estas instituciones en el marco de sus competencias y funciones, a través de su reglamentación, existiendo una figura similar en el supuesto de la

licencia por maternidad, que incluso cuenta con una cobertura de 98 días, superior a la propuesta planteada en la presente iniciativa. Por ello, resulta necesario que las instituciones involucradas establezcan las condiciones para que este derecho sea obtenido por el trabajador.

Por tanto, la propuesta merece ser debatida y consensuada con los demás actores involucrados, más aún, que durante este tiempo se delegó esta responsabilidad a los empleadores en el ámbito privado, generando desigualdad entre el derecho de la madre y del padre a involucrarse en los primeros días de vida del recién nacido, a la par que propiciamos un espacio laboral de igualdad de beneficios entre hombre y mujeres.

4.2. Social

En atención a los registros de nacidos en los últimos años se advierte más de 450,000, erradicando la discriminación de los padres trabajadores, uniformizando la norma para todos los padres y no solo para aquellos que se encuentren casados o conviviendo, buscando equiparar de manera progresiva la igualdad de condiciones entre la madre y el padre, en atención a los cuidados y necesidades del recién nacido.

Por tanto, la norma propuesta impacta directamente sobre esta población, entendiendo la importancia de proteger a los recién nacidos, por lo que no genera perjuicio y/o afectación a ningún grupo social, ni etario, por el contrario, beneficia y fortalece el derecho del niño, garantizando que el recién nacido se sienta protegido ante la Ley, así como fortalece a nuestra sociedad, protegiendo a los más vulnerables.

Por otro lado, la propuesta mejorará la relación laboral – familiar, pues el empleado se identificará con el empleador, que se sensibiliza ante su situación familiar, propiciando que gradualmente disfrutemos una sociedad saludable, donde nuestros niños y familias sean la prioridad.

La presente iniciativa no tiene impacto en el medio ambiente.

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

La presente iniciativa se alinea con la Décima Primera Política de Estado[13], por el cual el Estado se compromete a dar prioridad a la Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación, que a la letra dice:

"Nos comprometemos a dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de oportunidades, **reconociendo que en nuestro país existen diversas expresiones de discriminación e inequidad social, en particular contra la mujer, la infancia**, los adultos mayores, las personas integrantes de comunidades étnicas, los discapacitados y las personas desprovistas de sustento, entre otras. La reducción y posterior erradicación de estas expresiones de desigualdad requieren temporalmente de acciones afirmativas del Estado y de la sociedad, aplicando políticas y estableciendo mecanismos orientados a garantizar la igualdad de oportunidades económicas, sociales y políticas para toda la población.

Con este objetivo, el Estado: (a) combatirá toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades; (b) fortalecerá la participación de las mujeres como sujetos sociales y políticos que dialogan y conciertan con el Estado y la sociedad civil; (c) fortalecerá una institución al más alto nivel del Estado en su rol rector de políticas y programas para la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es decir, equidad de género; (d) dará acceso equitativo a las mujeres a recursos productivos y empleo; **(e) desarrollará sistemas que permitan proteger a niños, niñas, adolescentes, adultos mayores, mujeres responsables de hogar, personas desprovistas de sustento, personas con discapacidad y otras personas discriminadas o excluidas;** y (f) promoverá y protegerá los derechos de los integrantes de las comunidades étnicas discriminadas, impulsando programas de desarrollo social que los favorezcan integralmente." (Negrita nuestra)

[13] https://www.acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado%e2%80%8b/politicas-de-estado-castellano/ii-equidad-y-justicia-social/11-promocion-de-la-igualdad-de-oportunidades-sin-discriminacion/

Asimismo, Décima Sexta Política de Estado[14], por el cual el Estado se compromete al Fortalecimiento de la Familia, Promoción y Protección de la Niñez, la Adolescencia y la Juventud, que a la letra dice:

"Nos comprometemos a fortalecer la familia como espacio fundamental del desarrollo integral de las personas, promoviendo el matrimonio y una comunidad familiar respetuosa de la dignidad y de los derechos de todos sus integrantes. Es política de Estado prevenir, sancionar y erradicar las diversas manifestaciones de violencia que se producen en las relaciones familiares. Nos proponemos, asimismo, **garantizar el bienestar, el desarrollo integral y una vida digna para los niños, niñas, adolescentes y jóvenes, en especial de aquellos que se encuentran en situación de riesgo, pobreza y exclusión**. Promoveremos espacios institucionales y entornos barriales que permitan la convivencia pacífica y la seguridad personal, así como una cultura de respeto a los valores morales, culturales y sociales.

Con este objetivo el Estado: (a) garantizará programas educativos orientados a la formación y al desarrollo de familias estables, basados en el respeto entre todos sus integrantes; **(b) promoverá la paternidad y la maternidad responsables;** (c) fortalecerá la participación y el liderazgo de las niñas, niños y adolescentes en sus centros educativos y otros espacios de interacción; (d) garantizará el acceso de las niñas, niños y adolescentes a una educación y salud integrales, al enriquecimiento cultural, la recreación y la formación en valores, a fin de fortalecer su autoestima, personalidad y el desarrollo de sus habilidades; (e) prevendrá todas las formas de violencia familiar, así como de maltrato y explotación contra niños, niñas y adolescentes, aportando a su erradicación; (f) prevendrá el pandillaje y la violencia en los jóvenes y promoverá programas de reinserción de los adolescentes infractores; (g) desarrollará programas especiales de atención a niños, niñas, adolescentes y jóvenes que sufren las secuelas del terrorismo, (h) fortalecerá el ente rector del sistema de atención a la niñez y a la adolescencia, las redes de Defensorías del Niño y Adolescente en municipalidades y escuelas, y los servicios integrados para la denuncia, atención especializada y sanción de casos de violencia y explotación contra aquéllos; (i) fomentará programas especiales de recreación, creación y educación productiva y emprendedora de los más jóvenes; (j) implementará servicios de atención integral para adolescentes

[14] https://www.acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado%e2%80%8b/politicas-de-estado-castellano/ii-equidad-y-justicia-social/11-promocion-de-la-igualdad-de-oportunidades-sin-discriminacion/

embarazadas, jefas de hogar menores de edad y parejas jóvenes; (k) fortalecerá sistemas de cuidado infantil diurno desde una perspectiva multisectorial; (l) apoyará la inversión privada y pública en la creación de espacios de recreación, deporte y cultura para los jóvenes, en especial de zonas alejadas y pobres; (m) promoverá que los medios de comunicación difundan imágenes positivas de la niñez, adolescencia y juventud, así como contenidos adecuados para su edad; (n) promoverá la educación sexual respetando el derecho de los padres de brindar la educación particular que crean más conveniente para sus hijos; (o) implementará programas de becas, capacitación u otras formas de apoyo que ayuden a una mejor formación intelectual y profesional de la juventud; (p) institucionalizar políticas multisectoriales para la reducción de la violencia familiar y juvenil; y (q) promoverá la institucionalización de foros juveniles sobre los asuntos de Estado.

Estas Políticas de Estado se encuentran inmersas en el Objetivo II. Equidad y Justicia Social del Acuerdo Nacional de la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2021-2022[15].

[15] Resolución Legislativa del Congreso 002-2021-2022-CR, Resolución Legislativa del Congreso por la que se aprueba la agenda legislativa para el Período Anual de Sesiones 2021-2022, publicado el 23 de octubre de 2021 en el diario oficial El Peruano.
https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/resolucion-legislativa-del-congreso-por-la-que-se-aprueba-la-resolucion-legislativa-no-002-2021-2022-cr-2004447-1/#:~:text=La%20aprobaci%C3%B3n%20de%20la%20Agenda,ley%20no%20contenidos%20en%20ella.