



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Dirección General de
Trabajo

URGENTE

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

INFORME 68 -2018-MTPE/2/14.1

PARA : Eduardo García Birimisa
Director General de Trabajo

DE : Víctor Renato Sarzo Tamayo
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)

REFERENCIA : Oficio N° 1842-2017-2018/ CTSS-CR
HR 88351-2018

FECHA : 19 de junio de 2018



I. ASUNTO

Opinión técnica sobre el Proyecto de Ley N° 2759/2017-CR, "Ley para la ampliación de la licencia de paternidad, la promoción de la paternidad responsable y las responsabilidades familiares compartidas".

II. BASE LEGAL

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

III. ANTECEDENTES

Mediante el oficio de la referencia, el señor Justiniano Apaza Ordoñez, Presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República, nos solicita emitir opinión sobre el Proyecto de Ley N° 2759/2017-CR, "Ley para la ampliación de la licencia de paternidad, la promoción de la paternidad responsable y las responsabilidades familiares compartidas" (en adelante, el proyecto de ley).

Atendiendo al literal c) del artículo 49 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2014-TR, esta Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo procede a emitir la opinión técnica solicitada.

IV. ANÁLISIS

1. El Convenio N° 156 de la OIT, Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, establece en su artículo 3 que los Estados deberán incluir, como un objetivo de su política nacional, que las personas con responsabilidades familiares, que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, *sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales*.
2. La licencia por paternidad es un periodo breve de tiempo que se concede al padre para atender al recién nacido, inmediatamente después de su nacimiento. Si bien la OIT no ha desarrollado normas sobre licencia por paternidad, la Resolución





relativa a la igualdad de género¹, reconoce que las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar interesan a los hombres y a las mujeres. En ese sentido, la Resolución insta a los gobiernos a formular políticas adecuadas que permitan equilibrar mejor las responsabilidades laborales y familiares, incluir la licencia por paternidad y/o parental, y prever incentivos para que los hombres las aprovechen.²

3. Cabe resaltar que en la línea de la promoción de la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales, el Estado ha emitido leyes a favor i) de la madre trabajadora, ii) del padre trabajador, y iii) de las responsabilidades familiares. Entre aquellas normas, se encuentran las siguientes:

Normativa a favor de la madre trabajadora	Normativa a favor del padre trabajador
Ley N° 26644, que precisa el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante, modificada mediante la Ley N° 27402, la Ley N° 27606 y la Ley N° 29992.	Ley N° 29409, que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.
Ley N° 27240, que otorga permiso por lactancia materna, modificada por la Ley N° 27591, la Ley N° 27403 y la Ley N° 28731.	
Ley N° 29896, que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.	
Normativa sobre responsabilidades familiares a favor de trabajadores y trabajadoras	
Ley N° 27409, que otorga licencia laboral por adopción para los trabajadores.	
Ley N° 30012, que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave.	
Ley N° 30119, que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad.	
Ley N° 30795, ley para la prevención y tratamiento de la enfermedad de Alzheimer y otras demencias.	

4. En este contexto, el presente proyecto de ley regula para el padre trabajador un esquema de licencia por paternidad hasta cierto punto similar al de la licencia por maternidad al que tiene derecho la madre trabajadora. Así, el proyecto de ley i) amplía la licencia por paternidad de 4 a 10 días hábiles; ii) regula 30 días adicionales en caso de nacimiento múltiple, o problemas de salud o de

¹Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en el año 2009.

²Organización Internacional del Trabajo (OIT) 2014. "La maternidad y la paternidad en el trabajo: Legislación y práctica en el mundo"

<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---comm/documents/publication/wcms_242618.pdf>





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Dirección General de
Trabajo

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

discapacidad del hijo, o complicaciones en la salud o vida de la madre; y iii) permite acumular las vacaciones ganadas a la licencia por paternidad.³

5. Si tomamos como parámetro de comparación la condición de progenitores, así como la necesaria corresponsabilidad en el cuidado del recién nacido, el proyecto de ley guarda una correspondencia con el principio-derecho a la igualdad entre el padre y madre que trabajan, contemplado en el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú.

Asimismo, la propuesta busca fomentar la igualdad de género, dado que se otorga similares derechos para mujeres y hombres, garantizando así que puedan realizar la vida que deseen según sus intereses, necesidades y prioridades, que – en este caso – sería la responsabilidad conjunta en el cuidado y crianza del hijo.

Por lo demás, el proyecto de ley continúa con la política de Estado de emitir normas dirigidas a promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional o laboral, aunque en esta ocasión, a través de una regulación que permite a los padres trabajadores gozar más tiempo de licencia por paternidad.

6. Sin perjuicio de lo señalado en el punto anterior, corresponde realizar determinadas observaciones y sugerencias al proyecto de ley:

- i) El proyecto de ley no contiene una evaluación del impacto económico de la norma sobre el empleador, la cual estimamos necesaria.

En esa línea, sugerimos al legislador analizar alternativas para reducir el costo laboral que implica otorgar aproximadamente 36 días adicionales a los 4 días previstos actualmente como licencia por paternidad. Por ejemplo, podría regularse la posibilidad de que la licencia pagada por el empleador sea compensable con la obligación de pagar los primeros 20 días de incapacidad del trabajador, de forma que Essalud tenga a su cargo, en este caso, un mayor pago del subsidio con ocasión del accidente o enfermedad que eventualmente sufra el padre trabajador.

Más allá de que se concrete o no lo propuesto, recomendamos al legislador tener en cuenta en su análisis las implicancias económicas de su medida y proceder a realizar acciones conforme a ello.

- ii) El proyecto de ley incorpora un nuevo supuesto de extensión de la licencia por paternidad que no está previsto para el caso de la licencia por maternidad. Nos referimos a los "problemas de salud" del recién nacido.

Es importante que el legislador procure uniformidad en el tratamiento normativo de los supuestos que extienden las licencias por paternidad y maternidad; así como considere que, en relación a los "problemas de salud", podría resultar aplicable, según el caso, la Ley N° 30012 (ley que concede el derecho de

³ Cabe resaltar que, conforme a los artículos 1 y 4 de la Ley N° 26644, la madre trabajadora tiene derecho a que su descanso post natal se amplie por 30 días naturales adicionales en los casos de nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad; igualmente la madre tiene derecho a que el período de descanso vacacional por récord ya cumplido, y aún pendiente de goce, se inicie a partir del día siguiente de vencido el descanso post natal.





PERU

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Dirección General de
Trabajo

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave) o la Ley N° 30119 (ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad).

Lo mismo cabe indicar en relación a otro supuesto de extensión de la licencia por paternidad, esto es, las complicaciones en la salud o vida de la madre. En este caso, el legislador también debería analizar la aplicabilidad de la Ley N° 30012 a dicho supuesto.

iii) De otro lado, recomendamos al legislador posibilitar un empleo fraccionado de los días que corresponden a la extensión de la licencia por paternidad; es decir, que los 30 días adicionales a los 10 días que se pretenden ahora reconocer puedan emplearse no necesariamente de manera consecutiva, sino de acuerdo a las necesidades de cuidado para con el hijo y la madre.

7. Finalmente, teniendo en cuenta que el proyecto de ley también es aplicable a los trabajadores del sector público, se recomienda remitir el mismo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR para que, en su calidad de ente rector del Sistema administrativo de gestión de recursos humanos en el Estado, emita la opinión técnica correspondiente, de acuerdo al literal d) del artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1023.⁴

CONCLUSIONES

- a) El proyecto de ley guarda correspondencia con la igualdad que debe existir entre ambos padres trabajadores en relación al cuidado del recién nacido. Sin embargo, para ser viable, consideramos importante que el legislador tenga en cuenta las recomendaciones indicadas en el párrafo 6 del presente informe (puntos i y ii).
- b) Sugerimos al legislador posibilitar un empleo fraccionado de los 30 días que adiciona como extensión de la licencia por paternidad.
- c) Recomendamos derivar a SERVIR el proyecto de ley para que emitan opinión en el marco de sus competencias.

Atentamente


RENAZO SARZO TAMAYO
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)
Dirección General de Trabajo

⁴ Artículo 10.- Funciones de la Autoridad

La Autoridad tiene las funciones siguientes: (...)

d) Emitir opinión previa a la expedición de normas de alcance nacional relacionadas con el ámbito del Sistema. (...).