



INFORME 075 -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° 933-2018-DP-SG-SCM (H.R. N° I-108319-2018)

FECHA : 28 de junio de 2018

I. ASUNTO

Opinión técnica sobre la Autógrafa de la 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.

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.
- Reglamento de la Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2010-TR.

III. ANTECEDENTES

Mediante el oficio de la referencia, el señor Félix Pino Figueroa, Secretario del Consejo de Ministros, nos solicita emitir opinión sobre la Autógrafa de la 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 (en adelante, la Autógrafa 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.	

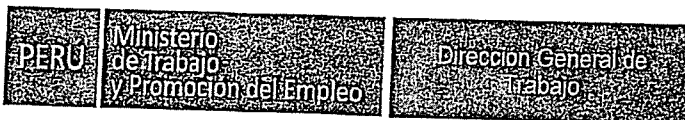
4. En este contexto, la Autógrafa de Ley regula para el padre trabajador un esquema de licencia por paternidad hasta cierto punto similar al de la licencia por maternidad al que tiene derecho la madre trabajadora. Así, la Autógrafa de Ley i) amplía la licencia por paternidad de 4 días hábiles a 10 días calendario; ii) regula una

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>





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

licencia por paternidad de 20 días calendario por nacimientos prematuros y partos múltiples; iii) establece una licencia por paternidad de 30 días calendario por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa; iv) otorga una licencia por paternidad de 30 días calendario por complicaciones graves en la salud de la madre; y v) permite acumular las vacaciones ganadas.³

5. Si tomamos como parámetro de comparación la condición de progenitores, así como la necesaria corresponsabilidad en el cuidado del recién nacido, la Autógrafa 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, dicha autógrafa 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, la Autógrafa 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 de más tiempo de licencia por paternidad.

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

- i) La Autógrafa 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, según el caso, 6 días adicionales, 16 días adicionales o 26 días adicionales 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) La Autógrafa de Ley incorpora nuevos supuestos de licencia por paternidad– superiores a la licencia de 10 días que propone– que no guardan correspondencia con los supuestos que habilitan la extensión de la licencia por maternidad. Nos referimos al nacimiento prematuro o con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa.

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 amplíe 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.





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

Al respecto, es importante que, en general, el legislador procure uniformidad en el tratamiento normativo de los supuestos que implican un mayor tiempo de licencias por paternidad y maternidad; así como considere que, en relación a los problemas de salud del bebé (enfermedad congénita y discapacidad severa), podría resultar aplicable, según el caso, la Ley N° 30012 (ley 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) 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 en que la licencia por paternidad supera la regla de los 10 días calendarios propuestos, esto es, las complicaciones graves en la salud de la madre. En este caso, el legislador también debería analizar la aplicabilidad de la Ley N° 30012 a dicho supuesto.

- iii) Por su parte, respecto del supuesto regulado en el artículo 2.4 de la Autógrafa de Ley – traslado de la licencia por maternidad al padre, con goce de haber, en el supuesto de fallecimiento de la madre – recomendamos que, en lugar de preverse una licencia pagada por el empleador, se establezca que el beneficiario de la licencia por maternidad percibirá también el subsidio que le correspondía a la madre. Asimismo, en caso de diferencia entre el subsidio y la remuneración del padre trabajador, se podría regular que corresponde al empleador pagar dicha diferencia.

En razón a la materia, sugerimos que la Autógrafa de Ley sea remitida ESSALUD para la opinión en el marco de sus competencias.

- iv) De otro lado, recomendamos al legislador posibilitar un empleo fraccionado de los días que corresponden a los supuestos especiales de licencia por paternidad regulados en el artículo 2.2 de la Autógrafa de Ley, luego de superarse los primeros 10 días de goce en cada tipo de licencia. Así, los días adicionales podrían 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 la Autógrafa de Ley también es aplicable a los trabajadores del sector público, se recomienda remitir la misma 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

V. CONCLUSIONES

- a) La Autógrafa de Ley guarda correspondencia con la igualdad que debe existir entre ambos padres trabajadores en relación al cuidado del recién nacido. Sin

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. (...).



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"

embargo, para ser viable, consideramos importante que el legislador tenga en cuenta las recomendaciones indicadas en los puntos i), ii) y iii) del párrafo 6 del presente informe.

- b) Sugerimos al legislador posibilitar un empleo fraccionado de una parte de las licencias de paternidad que reconoce, conforme a lo señalado en el punto iv) del párrafo 6 del presente informe.
- c) Recomendamos derivar a ESSALUD y SERVIR la Autógrafa de Ley para que emitan opinión en el marco de sus competencias.

Atentamente

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

