



Proyecto de Ley N° 1412/2016-CR



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

La Congresista que suscribe, **María Ursula Letona Pereyra**, integrante del Grupo Parlamentario Fuerza Popular, en el ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y conforme lo establecen los artículos 74° y 75° del Reglamento del Congreso, presenta el siguiente:

PROYECTO DE LEY

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

Artículo 1.- Objeto

La presente Ley tiene por objeto modificar el marco legal que regula la licencia por paternidad a efectos de facilitar que los padres puedan destinar un periodo mayor al cuidado de sus hijos recién nacidos, especialmente cuando se presentan situaciones excepcionales que demandan mayor atención.

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

Modifícase el artículo 2° de la Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, conforme al siguiente texto:

Artículo 2.- De la licencia por paternidad

*La licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el empleador al padre por **diez (10) días calendario consecutivos**. El inicio de la licencia se computa desde la fecha que el trabajador indique, comprendida entre la fecha de nacimiento del nuevo hijo o hija y la fecha en que la madre o el hijo o hija sean dados de alta por el centro médico respectivo.*

En los casos de que el nuevo hijo o hija haya nacido prematuro o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración, por diez (10) días calendario consecutivos más y cuando el hijo o hija haya nacido con una enfermedad degenerativa, terminal o irreversible, o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener una licencia con remuneración por treinta (30) días calendario consecutivos.

En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o mientras goza de la licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del periodo de licencia que le hubiere correspondido a la madre si no hubiese fallecido".

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA.- El Poder Ejecutivo reglamentará la presente Ley en un plazo máximo de treinta (30) días a partir de su vigencia.



[Handwritten signature]
MARIA ÚRSULA LETONA PEREYRA
Congresista de la República

[Handwritten signature]
W. Martínez A.

[Handwritten signature]
Luis F. Galarreta Velarde
Portavoz (T)
Grupo Parlamentario Fuerza Popular

[Handwritten signature]
Eduardo B. Rodríguez W.

[Handwritten signature]
EMILGARDIA
[Handwritten signature]
C. Segura

[Handwritten signature]
Torres



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA MEDIDA

La Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, publicada el pasado 20 de septiembre de 2009, evidenció un importante avance en el alcance del derecho de los padres a gozar de una licencia de paternidad para, conjuntamente con la madre, poder asistir en el cuidado de los hijos en sus primeros días de nacido.

Así, el artículo 2° de dicha ley estableció que los padres tienen una licencia por paternidad de cuatro (4) días hábiles consecutivos, e, inclusive, conforme a su artículo 1°, dicha disposición abarca al personal de la actividad pública, privada, las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú.

Sin embargo, si bien dicha disposición constituyó un importante avance de nuestra legislación, lamentablemente la misma establece una regla rígida que, dado el corto periodo de licencia, no permite que el padre atienda efectivamente aquellos casos especiales en los que requiere de más días para atender a su hijo recién nacido.

Por ello, la regla actual, no establece un plazo de licencia mayor para aquellos casos excepcionales que requieran que el padre dedique un mayor tiempo de asistencia para el cuidado de su hijo ante la presencia de inconvenientes en el parto e inclusive ante el fallecimiento de la madre.

A mayor abundamiento, veamos qué señala la región a propósito de la licencia por paternidad:

Pais	Norma	Texto
Colombia	Código Sustantivo del Trabajo	236. "(...) el esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad" [Dentro del capitulo denominado "Inactividad compensada por paternidad"].
Uruguay	Ley 19.161	"Artículo 8.- El descanso a que refiere el artículo anterior tendrá las siguientes duraciones: (...) c) Un máximo de diez días continuos, a partir del 1° de enero de 2016".
Paraguay	Ley N° 5508/2015	"Artículo 13.- Otros permisos laborales (...) b) serán concedidos, con carácter irrenunciable, a todo trabajador padre de recién nacido, 2 (dos) semanas posteriores al parto, con goce de sueldo, a cargo del empleador"
Ecuador	Código del Trabajo	152.- El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más. En los casos de que la hija o hijo haya nacido prematuro o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración, por ocho días más y cuando la hija o hijo haya nacido con una enfermedad, degenerativa, terminal o irreversible, o con un grado de discapacidad



Venezuela		<p>severa, el padre podrá tener una licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional.</p> <p>En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o mientras goza de la licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del periodo de licencia que le hubiere correspondido a la madre si no hubiese fallecido.</p>
	Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras	<p>"Artículo 339.- Licencia por paternidad Todos los trabajadores tendrán derecho a un permiso o licencia remunerada por paternidad, de catorce días continuos contados a partir del nacimiento de su hijo o hija o a partir de la fecha en que le sea dado o dada en colocación familiar por parte de la autoridad con competencia en materia de niños, niñas y adolescentes".</p>

Como vemos, nuestro país está muy por detrás en cuando al periodo de licencia por paternidad en comparación con los países de la región antes mencionados, máxime cuando la obligación de velar por la atención y cuidado de los hijos es una obligación tanto del padre como de la madre, y más aún en los primeros días de su nacimiento.

En tal sentido, corresponde ampliar el periodo general de licencia por paternidad de cuatro (4) a diez (10) días calendario consecutivos, a efectos de que el padre pueda gozar de un poco más de una semana para cuidar a su hijo conjuntamente con su madre, y, a su vez, nos acerquemos a los estándares que está teniendo la región.

Por otra parte, dado que nuestra legislación vigente no contempla aquellos supuestos en los que, por condiciones especiales del nacimiento del hijo, se requiere una mayor presencia física del padre, es preciso establecer periodos de licencia por paternidad más prolongados, contemplando, inclusive, aquellos supuestos en los que la madre pudiera fallecer como consecuencia del parto.

En consecuencia, es pertinente incorporar dos (2) párrafos adicionales que establezcan un periodo mayor de la licencia de paternidad para los casos de nacimiento de hijos prematuros, en condiciones especiales, con alguna enfermedad, algún grado de discapacidad o en caso de fallecimiento de la madre, tomando como referencia el modelo que actualmente está implementado en Ecuador.

Sin perjuicio de ello, en el artículo 3° de la norma que se pretendo modificar ya se establece la oportunidad en la que el trabajador comunicará al empleador el probable parto a efectos del goce de la licencia; sin embargo, por medio de la remisión reglamentaria, el Poder Ejecutivo podrá desarrollar los mecanismos complementarios para ejecutar las disposiciones de la presente ley.

II. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

La presente Ley no genera un impacto sobre el erario nacional, sino que por el contrario, busca tutelar el derecho y la obligación ambos padres de brindar cuidados a sus hijos sobre todo en los primeros días de nacimiento.

Asimismo, cabe resaltar que las causales de ampliación de la licencia de paternidad ordinaria, aplicará únicamente para casos sumamente excepcionales, conforme al articulado de la norma.

III. IMPACTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

Se modifica la el artículo 2° de la Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, 23 de MAYO del 2017

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° 1412 para su estudio y dictamen, a la(s) Comisión(es) de TRABAJO Y Seguridad Social; MUJER Y FAMILIA.

JOSÉ F. CEVASCO PIEDRA
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPUBLICA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, 09 de NOVIEMBRE del 2017.

Visto el oficio N° 141-2017-2018/SDV-CR-2, suscrito por el señor Congresista SERGIO DÁVILA VIZCARRA; considérese adherente de la Proposición Nro. 1412/2016-CR al Congresista Peticionario.

JOSÉ F. CEVASCO PIEDRA
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPUBLICA