



Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1412/2016-CR, 1440/2016-CR y 1982/2017-CR, con un texto sustitutorio mediante el cual se propone modificar el artículo 2º de la Ley Nº 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de actividad pública y privada.

DICTAMEN
COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Período anual de sesiones 2017 – 2018

Señor Presidente:

Han ingresado para dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social los proyectos de ley:

- **Proyecto de Ley Nº 1412/2016-CR**, presentado por el **Grupo Parlamentario Fuerza Popular**, por iniciativa de la Congresista María Úrsula Letona Pereyra, mediante el cual se propone establecer que la licencia por paternidad otorgada por el empleador al padre sea por diez (10) días calendario consecutivos. Y que 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 calendarios 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 período de licencia que le hubiere correspondido a la madre si no hubiese fallecido.
- **Proyecto de Ley Nº 1440/2016-CR**, presentado por el **Grupo Parlamentario Peruanos por el Kambio**, por iniciativa de la Congresista Ana María Choquehuanca, mediante el cual se propone otorgar el derecho a usar vacaciones inmediatamente después del permiso de paternidad, al padre trabajador de la actividad pública y privada.
- **Proyecto de Ley Nº 1982/2017-CR**, presentado por el **Grupo Parlamentario Peruanos por el Kambio**, por iniciativa de la Congresista Ana María Choquehuanca, mediante el cual se propone que en caso se produzca el fallecimiento de la madre o incapacidad sobrevenida de ésta, la licencia por paternidad se extenderá a cuenta del periodo de licencia de maternidad – pendiente de goce- no utilizada por la madre afectada.

Después del análisis y debate correspondientes, la Comisión ha acordado por **UNANIMIDAD** de los presentes en su Novena Sesión Ordinaria celebrada el 13 de marzo de 2018, **APROBAR** el presente dictamen.

I. SITUACIÓN PROCESAL

A. Antecedentes Procedimentales

El **Proyecto Legislativo Nº 1412**, se presentó en el área de trámite documentario el 18 de mayo de 2017, fue decretado a la Comisión de Trabajo Seguridad Social (CTSS), siendo recibido en esta comisión el día 23 del mismo mes; y como segunda la Comisión de la Mujer y Familia.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1412/2016-CR, 1440/2016-CR y 1982/2017-CR, con un texto sustitutorio mediante el cual se propone modificar el artículo 2º de la Ley Nº 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de actividad pública y privada.

El **Proyecto Legislativo N° 1440**, ingresó en el área de trámite documentario el 23 de mayo de 2017, fue decretado a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, siendo recibido en esta comisión el día 30 del mismo mes.

El **Proyecto Legislativo N° 1982**, ingresó en el área de trámite documentario el 05 de octubre de 2017, fue decretado a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, siendo recibido el día 13 del mismo mes; y como segunda la Comisión de la Mujer y Familia.

La Secretaría Técnica dio cuenta que las citadas iniciativas legislativas han cumplido con los requisitos generales y específicos establecidos en el artículo 75º del Reglamento del Congreso de la República, por lo que fue admitido a trámite de conformidad con el artículo 77º del Reglamento del Congreso de la República.

a.1 Antecedentes Legislativos

En el Periodo Legislativo 2011-2016 el Grupo Parlamentario Gana Perú presentó el Proyecto de Ley N° 4575/2014-CR, fue presentado el 10 de junio de 2015. Esta iniciativa propuso la Ley que modifica el artículo 2º de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, a diez días, el mismo fue decretado a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, pero no fue debatido.

B. Opiniones Solicitadas

b.1 Con relación al Proyecto de Ley N° **1412/2016-CR**, se han solicitado las siguientes opiniones:

- Seguro Social de Salud del Perú - Essalud. Oficio N° 1088-2016-2017/CTSS-CR – op, del 30 de mayo de 2017.
- Ministerio de Salud. Oficio N° 1087-2016-2017/CTSS-CR-op, del 30 de mayo de 2017.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Oficio N° 1086-2016-2017/CTSS-CR-op, del 30 de mayo de 2017.
- Cámara de Comercio de Lima. Oficio N° 1085-2016-2017/CTSS-CR-op, del 30 de mayo de 2017.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Oficio N° 1084-2016-2017/CTSS-CR – op, del 30 de mayo de 2017.
- Defensoría del Pueblo. Oficio N° 1083-2016-2017/CTSS-CR-op, del 30 de mayo de 2017.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. Oficio N° 1082-2016-2017/CTSS-CR – op, del 30 de mayo de 2017.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MINTRA. Oficio N° 1081-2016-2017/CTSS-CR – op, del 30 de mayo de 2017.
- Sociedad Nacional de Industrias –SNI. Oficio N° 1080-2016-2017/CTSS-CR-op, del 30 de mayo de 2017.
- Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas –CONFIEP. Oficio N° 1079-2016-2017/CTSS-CR-op, del 30 de mayo de 2017.
- Ministerio de Economía y Finanzas. Oficio N° 1078-2016-2017/CTSS-CR – op, del 30 de mayo de 2017.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1412/2016-CR, 1440/2016-CR y 1982/2017-CR, con un texto sustitutorio mediante el cual se propone modificar el artículo 2º de la Ley Nº 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de actividad pública y privada.

b.2 Con relación al Proyecto de Ley Nº **1440/2016-CR**, se han solicitado las siguientes opiniones:

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MINTRA. Oficio Nº 1136-2016-2017/CTSS-CR – op, del 30 de mayo de 2017.
- Cámara de Comercio de Lima. Oficio Nº 1135-2016-2017/CTSS-CR-op, del 30 de mayo de 2017.
- Ministerio de Desarrollo e Inclusión social. Oficio Nº 1141-2016-2017/CTSS-CR-op, del 30 de mayo de 2017.
- Ministerio de Economía y Finanzas. Oficio Nº 1132-2016-2017/CTSS-CR – op, del 30 de mayo de 2017.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Oficio Nº 1140-2016-2017/CTSS-CR-op, del 30 de mayo de 2017.
- Confederación de Trabajadores del Perú. Oficio Nº 1145-2016-2017/CTSS-CR-op, del 30 de mayo de 2017.

b.3 Con relación al Proyecto de Ley Nº **1982/2017-CR**, se han solicitado las siguientes opiniones:

- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Oficio Nº 652-2017-2018/CTSS-CR-op, del 30 de octubre de 2017.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MINTRA. Oficio Nº 653-2017-2018/CTSS-CR – op, del 30 de octubre de 2017.
- Ministerio de Salud y Población - MINSA. Oficio Nº 654-2017-2018/CTSS-op, del 30 de octubre de 2017.

Además, el presente dictamen añade las opiniones ciudadanas remitidas a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social a través de los foros legislativos virtuales, mediante oficio Nº 1537-2017-OPPEC-OM-CR, suscrito por la Jefa de la Oficina de Participación, Proyección y Enlace con el Ciudadano del Congreso de la República.

C. Opiniones recibidas

c.1 Con relación al Proyecto de Ley Nº **1412/2016-CR**, se han recibido las siguientes opiniones:

- **Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR**, mediante Oficio Nº 1464 -2017-SERVIR/PE del 18 de setiembre de 2017, recibido por esta comisión el 20 de setiembre de 2017 firmado por Juan Carlos Cortes Carcelén Presidente Ejecutivo de SERVIR, remite el Informe Técnico Nº 1050-2017-SERVIR/GPGSC que contiene la Opinión Técnica del Proyecto de Ley Nº 1412/2016-CR que concluye que la iniciativa **debe aprobarse**, planteando algunas sugerencias a ser tomadas en consideración para el respectivo estudio.
- **Ministerio de Economía y Finanzas - MEF**, mediante oficio Nº 1707-2017-EF/10.01 del 11 de agosto de 2017, recibido por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el 31 de agosto de 2017 firmado por Fernando Zavala Lombardi, Ministro, remite el Informe Nº 187-2017-EF/50.04, que **presenta observaciones**

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1412/2016-CR, 1440/2016-CR y 1982/2017-CR, con un texto sustitutorio mediante el cual se propone modificar el artículo 2º de la Ley Nº 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de actividad pública y privada.

sobre la propuesta de la norma y el Informe Nº 188-2017-EF/62.01, que **presenta observaciones** sobre el proyecto de ley

- **Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables**, mediante oficio Nº 528-2017-MIMP-DM de fecha 04 de julio de 2017, recibido por esta Comisión el 29 de agosto del año en curso, firmado por Ana María Romero-Lozada Lauezzari Ministra, que remite el Informe Nº 028-2017-MIMP-DGFC-DIFF-JLG, que emite **opinión favorable** sobre el proyecto de ley.
- **Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas –CONFIEP**, mediante documento CONFIEP PRE-090/17 de fecha 20 de junio de 2017, recibido por esta Comisión el 29 de agosto de 2017, firmado por Roque Benavides, presidente, que remite opinión desfavorable porque considera que la regulación propuesta perjudicaría la empleabilidad y el proceso de formalización.
- **Cámara de Comercio de Lima**, mediante documento P/124.05.17/GL de fecha 26 de mayo de 2017, recibido en esta comisión el 02 de junio de 2017 firmado por Mario Mogilardi Fuchs, presidente, **emite opinión desfavorable** respecto del proyecto de ley, señalan genera sobrecostos que afectan la competitividad y el desarrollo empresarial.

c.2 Con relación al Proyecto de Ley Nº 1440/2017-CR, se han recibido las siguientes opiniones:

- **El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MINTRA**, mediante Oficio Nº 3697-2017-MTPE/4 del 5 de setiembre de 2017, recibido por esta comisión el 7 de setiembre de 2017 firmado por Roger Siccha Martínez, Secretario General remite el Informe Nº 1003 -2017- MTPE/4/8 **que concluye con opinión favorable**, recomienda que se reformule el artículo 3 del proyecto de ley, con la finalidad de que el padre trabajador pueda gozar de vacaciones adelantadas en proporción al récord vacacional acumulado al momento de solicitarlo y que se evalúe reformular el proyecto de ley como una modificación a la Ley Nº 29409.
- **Cámara de Comercio de Lima**, mediante documento P/175.07.17/GL de fecha 18 de julio de 2017, recibido en esta comisión el 30 de agosto de 2017 firmado por Héctor Raúl García Béjar, encargado de la presidencia, emite **opinión desfavorable** respecto del proyecto de ley por que señalan genera sobrecostos que afectan la competitividad y el desarrollo empresarial.
- **El Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social - MIDIS**, mediante oficio Nº 649-2017-MIDIS/DM de fecha 26 de julio de 2017, recibido en esta comisión el 30 de agosto del 2017, firmado por Cayetana Aljovín Gazzani, Ministra, remite el Informe Nº 269-2017-MIDIS/SG/OGAJ que **considera que el proyecto de ley en mención no se encuentra dentro del ámbito del MIDIS**, sin embargo a modo de recomendación sugieren que se evalúe la posibilidad de ampliación de los días hábiles para el goce de la licencia por paternidad, considerando situaciones especiales (prematuridad, cesárea, parto múltiple, enfermedad, discapacidad), incluyendo casos por adopción; para asegurar el efectivo ejercicio del derecho no solo del padre, sino de los /as niños/as, coadyuvando al fortalecimiento de la familia. Igualmente brinda aportes técnicos respecto al marco normativo.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1412/2016-CR, 1440/2016-CR y 1982/2017-CR, con un texto sustitutorio mediante el cual se propone modificar el artículo 2º de la Ley Nº 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de actividad pública y privada.

- **La Confederación de Trabajadores del Perú**, mediante Oficio Nº 088 –SG-CEN-CTP-2017 manifestó que esta iniciativa recoge parcialmente el pedido que desde hace muchos años ha formulado su gremio, y que se ajusta a la agenda laboral de la confederación y del movimiento sindical, pidiendo la dación de la Ley del Convenio Nº 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares de la OIT, ratificado por el Estado Peruano el 16 de junio de 1986.
- **Opiniones Ciudadanas (Foros Legislativos Virtuales)**, mediante oficio Nº 1537-2017-OPPEC-OM-CR de fecha 07 de junio de 2017, firmado por Leny Palma Encalada, Jefa de la Oficina de Participación, Proyección y Enlace con el Ciudadano - Congreso de la República, recibidos en la Comisión a través del Oficio Nº 671-2016-2017/AMCH-CR de la Congresista Ana María Choquehuanca, el 14 de junio del mismo año. El referido documento adjunta las opiniones de dos ciudadanos en relación al Proyecto de Ley Nº 1440/2016-CR.

II. CONTENIDO DE LAS PROPUESTAS LEGISLATIVAS

La iniciativa legislativa Nº 1412/2016-CR, contiene 2 artículos y una disposición final, propone modificar el artículo 2º de la Ley Nº 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, quedando redactado conforme al siguiente texto:

“Artículo 2.- De la licencia por paternidad

La licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1º 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) día 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”.

La iniciativa legislativa Nº 1440/2016-CR, Contiene seis artículos y propone otorgar derecho al padre trabajador a usar su descanso vacacional pendiente de goce, a partir del día siguiente de vencida la licencia considerada en la Ley Nº 29409.

La iniciativa legislativa 1982/2017-CR, Contiene cinco artículos y propone modificar el



Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1412/2016-CR, 1440/2016-CR y 1982/2017-CR, con un texto sustitutorio mediante el cual se propone modificar el artículo 2º de la Ley Nº 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de actividad pública y privada.

artículo 2º de la Ley Nº 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, quedando redactado de la siguiente manera:

(...)

"Artículo 2.- De la licencia por paternidad

La licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1º es otorgada por el empleador al padre por cuatro (4) días hábiles consecutivos. El inicio de la licencia se computa desde 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 caso se produzca el fallecimiento de la madre o incapacidad sobrevenida de ésta, la licencia por paternidad se extenderá a cuenta del periodo de licencia de maternidad - pendiente de goce - no utilizada por la madre afectada.

III. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Perú.
- Reglamento del Congreso de la República.
- Ley Nº 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Ley Nº 28542, Ley de Fortalecimiento de la Familia
- Ley Nº 30466, Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño
- D.S. Nº 027-2007-PCM, Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las Entidades del Gobierno Nacional
- D.S. Nº 003-2016-MIMP, Plan Nacional de Fortalecimiento a las Familias 2016-2021
- Norma Técnica de Salud para la Atención Integral de Salud Materna (NTS Nº 105-MINSA/DGSP.V.01, RM. Nº 827-2013/MINSA y modificatorias).

IV. ANALISIS DE LAS OPINIONES RECIBIDAS

La comisión ha recibido la opinión de la **Autoridad Nacional del Servicio Civil**, respecto del Proyecto de **Ley Nº 1412/2016-CR**, en el que señala **que coincide con la fórmula** legal que amplía el plazo de la licencia de paternidad, en general, pero sugiere ajustar la redacción, así como los supuestos y condiciones de otorgamiento de la licencia considerando sus siguientes comentarios:

- Resulta conveniente ampliar el descanso por paternidad, dado el promedio de licencia por paternidad en los países de la región y que se requiere proteger el interés superior del niño, como es el hecho que se pueda adaptar a la vida durante sus primeros días de nacido.
- ...nos parece adecuado que el proyecto de ley plantee ampliar a 10 días hábiles consecutivos la licencia por paternidad de modo general y que otorgue dos nuevos tiempos para casos excepcionales, por lo que sugerimos segmentar los supuestos



Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1412/2016-CR, 1440/2016-CR y 1982/2017-CR, con un texto sustitutorio mediante el cual se propone modificar el artículo 2º de la Ley Nº 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de actividad pública y privada.

de manera que se entienda que surgen, adicionalmente, dos descansos adicionales: (i) el de 20 días calendario para el caso de bebés prematuros o en condiciones de cuidado especial y (ii) el de 30 días calendario para recién nacidos con enfermedad degenerativa, terminal o irreversible o con un grado de discapacidad severa.

- Si bien entendemos que vía reglamento se exigirán las acreditaciones médicas para estos supuestos, recomendamos que el proyecto defina lo que se entiende por "condiciones de cuidado especial". Asimismo, consideramos que la discapacidad no tendría necesariamente que ser severa para que el padre obtenga un mayor tiempo de descanso. Bastaría con que exista una discapacidad física, sensorial o mental para que se otorgue.
- ...en cuanto a la propuesta que el padre asuma la parte de la licencia que le hubiera correspondido a la madre, en el caso que esta muera durante el parto o mientras goza de su licencia por maternidad, nos parece correcto pero debe precisarse en el proyecto de ley que no es opcional (dice "podrá" hacer uso y no "deberá" hacer uso); que también sería una licencia con goce de haber y que debe realizarse de forma adicional a la licencia por paternidad que corresponda al padre, de manera que sea una acumulación de licencias.

Consideramos que las recomendaciones expuestas son de mucha utilidad para su debate al interior de la comisión.

Asimismo se ha recibido la opinión del **Ministerio de Economía y Finanzas** que a través de sus Informes Nº 187 y 188-2017 de la Dirección General de Presupuesto Público y de la Dirección General de Asuntos de Economía Internacional, Competencia y Productividad respectivamente **presentan observaciones** sobre el proyecto de ley 1412/2016-CR, argumentando que el fin es garantizar la proporcionalidad de la norma propuesta y maximizar su impacto neto en la sociedad. Por ello, plantean:

- "establecer que el periodo de descanso postnatal se extenderá hasta por 10 días naturales adicionales en función a la edad de gestación del recién nacido y adecuar la redacción en función del artículo 1 de la Ley Nº 26644, que precisa el goce de descanso pre y postnatal de la trabajadora gestante".
- Los umbrales correspondientes podrán ser definidos mediante el reglamento de la ley.
- Proponen que el segundo párrafo del artículo 2º de la Ley Nº 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, podría ser redactado de la siguiente forma:

"La licencia por paternidad se extiende por veinte (20) días naturales adicionales en los casos de nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad y hasta por diez (10) días naturales en el caso de nacimientos prematuros según se detalle en el Reglamento de la presente Ley. En el primero de estos casos, la discapacidad es acreditada con la presentación del correspondiente certificado otorgado por el profesional de salud debidamente autorizado".

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1412/2016-CR, 1440/2016-CR y 1982/2017-CR, con un texto sustitutorio mediante el cual se propone modificar el artículo 2º de la Ley Nº 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de actividad pública y privada.

También, se ha recibido la opinión del **Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables** que emite **opinión favorable** al proyecto de Ley Nº 1412/2016-CR, y presenta una fórmula legal sugerida en los siguientes términos:

“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 quince (15) días hábiles consecutivos, en los caso de parto natural o cesárea.

2.2 En los siguientes casos especiales el plazo de la licencia es de:

- a) Veinte (20) días hábiles consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples.**
- b) Treinta (30) días hábiles consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita o discapacidad severa.**
- c) Treinta (30) días hábiles 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 de hijo o hija**
- b) Desde la fecha en que la madre o el hijo o hija sean dados de alta por el centro médico respectivo.**
- c) A partir del tercer día anterior a la fecha probable del parto, acreditada mediante el certificado médico correspondiente, suscrito por profesional debidamente colegiado.”**

Al respecto se ha recibido la **opinión desfavorable** al Proyecto de Ley Nº 1412/2016 CR de la **Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas – CONFIEP**. En su análisis menciona que están de acuerdo en promover las normas relativas a la protección a la paternidad; sin embargo, -señalan- se debe incentivar la competitividad y la productividad de las empresas, con la finalidad de lograr su sostenibilidad a largo plazo lo cual permitirá lograr el empleo pleno, productivo y trabajo digno al que la alude la Organización Internacional del Trabajo.

CONFIEP concluye que la sobreregulación laboral y dentro de ésta las modificaciones y el incremento de licencias laborales en los últimos años, es un factor que no contribuye a cumplir con el objetivo de ser más competitivos. También precisan que la propuesta le resta competitividad y productividad a las empresas frente a nuestros competidores en el mundo y a las empresas peruanas dentro de la Alianza del Pacífico y asimismo, generan sobrecostos laborales que se trasladan directamente al producto final o al servicio brindado, haciéndonos menos eficientes.

Además indican, que actualmente las licencias pueden otorgarse de acuerdo al consenso entre el empleador y trabajador.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1412/2016-CR, 1440/2016-CR y 1982/2017-CR, con un texto sustitutorio mediante el cual se propone modificar el artículo 2º de la Ley Nº 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de actividad pública y privada.

Por su parte la **Cámara de Comercio de Lima** manifestó una **opinión desfavorable al Proyecto de Ley 1412/2016-CR y 1440/2016-CR** sustentando, que en los países de la región sólo se reconocen los permisos pagados por maternidad, paternidad y lactancia; de modo que los otros descansos, sean éstos por adopción, socialización en la adopción, por hijos con discapacidad o enfermedad grave, -refieren- no son sino parte del populismo laboral de nuestros legisladores, que por el contrario al fin perseguido no hacen sino entorpecer la creación de puestos de trabajo o el mejoramiento de su calidad, al generar sobrecostos adicionales a las empresas.

Respecto al Proyecto de Ley Nº 1440/2016-CR el **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo** ha emitido **opinión favorable** no obstante presenta las siguientes observaciones:

- Aclarar el artículo 1º de la propuesta normativa presentada, señalando que la misma pretende beneficiar al padre trabajador al permitirle la libre disposición de sus vacaciones inmediatamente después del término de su licencia por paternidad.
- Reformular el artículo 3º del proyecto de ley con la finalidad de que el padre trabajador pueda gozar de vacaciones adelantadas en proporción al récord vacacional acumulado al momento de solicitarlo.
- Evaluar que el proyecto de ley se reformule como una modificación a la ley Nº 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública o privada, considerando la estrecha relación entre ambas.

El **Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social** ha emitido **opinión favorable** sobre el proyecto de ley Nº 1440/2016-CR, si bien señala que no asume como ámbito de competencia directa la política pública de promoción y protección de los derechos de los/as niños/as, mujeres y fortalecimiento de las familias, sino el MIMP, desde los Ejes Nº 1 "Nutrición infantil", Nº2 "Desarrollo Infantil Temprano" y Nº 4 "Inclusión Económica" y dimensión transversal de género de la Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social y la rectoría del MIDIS, considera pertinente emitir recomendaciones sobre el referido proyecto de Ley, en la medida que todas aquellas iniciativas legislativas orientadas a promover y proteger el derecho a la licencia por paternidad, permiten el desarrollo infantil temprano, la conciliación entre la vida familiar y las actividades laborales y, las responsabilidades familiares compartidas entre hombres y mujeres, por lo tanto, la reducción de la pobreza y, la inclusión económica, especialmente de las mujeres y, por ende, su desarrollo e inclusión social.

En ese sentido, MIDIS recomienda:

- Evaluar la posibilidad de ampliación de los días hábiles para el goce de la licencia por paternidad, considerando situaciones especiales (prematuridad, cesárea, parto múltiple, enfermedad, discapacidad), incluyendo casos por adopción; además de la complementariedad con el derecho de las vacaciones en forma continua, para asegurar el efectivo ejercicio del derecho no solo del padre, sino de los/as niños/as, coadyuvando al fortalecimiento de la familia.

El **Ministerio de Economía y Finanzas** no formula observaciones al proyecto de ley Nº 1440/2016-CR, debido -indica- que no genera efectos de orden presupuestario ni



Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1412/2016-CR, 1440/2016-CR y 1982/2017-CR, con un texto sustitutorio mediante el cual se propone modificar el artículo 2º de la Ley Nº 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de actividad pública y privada.

genera costos adicionales al empleador ni al trabajador y genera beneficios en torno a la protección del recién nacido.

El **Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables** señaló que si bien la propuesta Nº 1440/2016-CR, es loable, en el sentido de ampliar los beneficios de paternidad, debería considerar la necesidad de ampliar el plazo actual de la licencia de paternidad.

La Confederación de Trabajadores del Perú, preciso que **está de acuerdo** con esta iniciativa, porque se ajusta a la agenda laboral que propulsa desde hace 30 años la confederación y el movimiento sindical, pidiendo la dación de **la Ley del Convenio Nº 156** sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares de la OIT, ratificado por el Estado Peruano el 16 de junio de 1986.

Opiniones Ciudadanas (Foros Legislativos Virtuales), Una opinión a favor, se trata del ciudadano José Alberto Villalba Shupingahua, que considera que la propuesta fortalecería el bienestar familiar, además que incrementaría la productividad de la empresa. Otra opinión en contra, por parte del ciudadano Carlos Pérez D. que manifiesta que la propuesta debe extenderse no solo a los empleados sino a todos los trabajadores formales e informales.

V. ANÁLISIS DE LAS PROPUESTAS

Opinión Técnica

El 18 de setiembre de 2009 se promulgó la Ley Nº 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada. La Legislación vigente no ha señalado situaciones especiales o extraordinarias que le pudiesen ocurrir al hijo recién nacido o la madre con motivo del alumbramiento y que requieran mayor presencia del padre para que comparta tareas y responsabilidades junto con la madre.

En ese sentido, se han pronunciado a favor la mayoría de las instituciones consultadas, indicando que es adecuado que el Proyecto de Ley Nº 1412, plantee ampliar a 10 días hábiles consecutivos la licencia por paternidad de modo general y que otorgue algunos nuevos tiempos para casos excepcionales.

La Constitución Política vigente establece que, el Estado y la Sociedad tienen el deber de proteger a las familias y, promover la paternidad y maternidad responsables, en el marco de una economía social de mercado¹. El cumplimiento de tales deberes

¹ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ, artículos 4º, 6º y 58º señala: "La Economía Social de Mercado condiciona la participación de los grupos económicos en armonía con el bien común el respeto del interés general, estableciendo límites para que la democracia constitucional no sea un espacio donde se impongan las posiciones de los más poderosos económicamente en detrimento de los bienes jurídicos protegidos constitucionalmente. En el Estado Social y Democrático de Derecho al crecimiento económico no puede ni debe referirse con el derecho a la plenitud de la vida humana; no puede superponerse al resguardo de la dignidad de la persona que constituye la prioridad no sólo del Estado, sino de la sociedad en su conjunto (...) Sentencia del Pleno Jurisdiccional Nº 0048-2004-PI/TC, Demanda de Inconstitucionalidad interpuesta por José Migue Morales Dasso y otros contra los artículos 1º, 2º, 3º, 4º y 5º de la Ley Nº 28258- Ley de Regalía Minera.



Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1412/2016-CR, 1440/2016-CR y 1982/2017-CR, con un texto sustitutorio mediante el cual se propone modificar el artículo 2º de la Ley Nº 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de actividad pública y privada.

comprende todo espacio social y económico; motivo por el cual, se incluyen los centros de trabajo en el marco de la política laboral y la política de fortalecimiento familiar orientada a la conciliación entre la vida familiar y el trabajo.

En julio del 2002, se aprobó el Acuerdo Nacional en cuya Décimo Sexta Política de Estado sobre Fortalecimiento de la Familia, Protección y Promoción de la Niñez, la Adolescencia y la Juventud contempla la necesidad de adoptar entre otras medidas aquellas orientadas al fortalecimiento de las familias como espacio fundamental de desarrollo de las personas, entre cuyos objetivos se encuentra la promoción de la paternidad y maternidad responsables; la misma que tiene concordancia con la Décimo Cuarta Política de Estado sobre Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo en cuyo marco el Estado se compromete a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna².

La Ley Nº 28542, Ley de Fortalecimiento de la Familia, señala expresamente la necesidad de desarrollar acciones orientadas a promover las responsabilidades compartidas entre el padre y la madre; así como, el establecimiento de servicios de cuidado infantil en los centros laborales públicos y privados, dictar disposiciones laborales de apoyo y promoción de la familia y, velar por el respeto de las ocho horas laborales en las instituciones públicas y privadas para garantizar el tiempo suficiente y necesario para que los padres y madres puedan compartir más tiempo con sus hijos³.

En dicho contexto, el Decreto Supremo Nº 003-2016-MIMP- Plan Nacional de Fortalecimiento a las Familias 2016-2021 y el Decreto Supremo Nº 004-2012-MIMP- Plan Nacional de Igual de Género 2012-2017 contemplan entre sus metas la necesidad de ampliar **el plazo de la licencia por paternidad**⁴, como una de las medidas que contribuye a promover las responsabilidades familiares compartidas, la conciliación entre la vida familiar y el trabajo y garantizar los derechos económicos de las mujeres en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades con los hombres.

La función paterna en el cuidado y crianza de las hijas e hijos – Primera Infancia

La paternidad no se limita al hecho biológico de engendrar sino que va acompañada de la responsabilidad, se genera a partir del reconocimiento y la responsabilidad asumidas socialmente frente a la hija o hijo⁵.

La función paterna en el cuidado y crianza también tiene relevancia en el apego y el desarrollo integral de la niña o niño de la primera infancia: "incluso desde el nacimiento,

² ACUERDO NACIONAL del 22 de julio del 2002, ver <http://www.conectos.org/pdfs/AcuerdoNacional.pdf>

³ Ley Nº 28542- Ley de Fortalecimiento de la Familia, incisos c), m), n) y ñ) del artículo 2º.

⁴ Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Decreto Supremo Nº 003-2016-MIMP - Plan Nacional de Fortalecimiento a las Familias 2016-2021, Lineamiento 03 y, Decreto Supremo Nº 004-2012-MIMP- Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017, Objetivo Estratégico Nº 5.

⁵ FULLER, Norma, Masculinidades, cambios y permanencias, Lima 202, Pontificia Universidad Católica Fondo Editorial, 1era reimpression capitulo 10 Paternidad, páginas 439-441.



Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1412/2016-CR, 1440/2016-CR y 1982/2017-CR, con un texto sustitutorio mediante el cual se propone modificar el artículo 2º de la Ley Nº 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de actividad pública y privada.

los niños que tienen un padre involucrado son más propensos a ser emocionalmente seguros, tener confianza para explorar su entorno y, a medida que crecen, tienen mejores conexiones sociales con sus compañeros. Estos niños también tienen menos probabilidades de tener problemas en casa, en la escuela o en el vecindario⁶

El **apego seguro**, entendido como fundamento para la construcción de la identidad (autoconciencia) y la comprensión de la existencia del otro hacia el segundo año de vida, viene siendo considerado como uno de los siete resultados importantes en el Desarrollo Infantil Temprano (DIT) en el marco de los Lineamientos "Primero la Infancia", aprobado por el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social – MIDIS mediante Decreto Supremo Nº 010-2016-MIDIS.

De otro lado, la promoción de la paternidad responsable se viene reflejando también en los servicios de salud, desde las charlas de psicoprofilaxis, el acompañamiento del padre en el trabajo de parto y el apego paterno.

Por lo expuesto, la Ley Nº 29409 que concede el derecho a la licencia por paternidad además de su carácter laboral, promueve la política pública de fortalecimiento a las familias orientada a fomentar la paternidad responsable en los centros laborales, en el marco de la conciliación entre la vida familiar y el trabajo, así como también la aplicación de la política pública de acceso al empleo digno orientada a mejorar la calidad del empleo con ingresos y condiciones adecuadas para permitir una vida digna. En ese sentido la Ley Nº 29409 es una norma taxativa o imperativa, debido a que su cumplimiento no está sujeto a la voluntad de las partes porque existe un previo interés público de promover paternidades responsables en todo espacio social, dentro del cual se encuentra el sector productivo privado.

Recogiendo estas opiniones resulta conveniente ampliar el descanso por paternidad, dado el promedio de licencia por paternidad en los países de la región y que se requiere proteger el interés superior del niño, como es el hecho que se pueda adaptar a la vida durante sus primeros días de nacido.

Asimismo es necesario segmentar los supuestos excepcionales, de manera que se entienda que surgen, adicionalmente, dos descansos adicionales: (i) el de 20 días calendario para el caso de bebés prematuros o en condiciones de cuidado especial y (ii) el de 30 días calendario para recién nacidos con enfermedad degenerativa, terminal o irreversible o con un grado de discapacidad severa (Muy prematuro o extremadamente prematuro).

El nivel de riesgo de los prematuros aumenta según la edad gestacional neonato. En el caso del Perú el 57% de los neonatos prematuros fallecidos tuvieron menos de 31 semanas de gestación. Dada la evidencia al respecto, la OMS ha clasificado en tres

⁶ GUSIEFF TORRES, Daphne, Ponencia "Apego Paterno", seminario "Importancia de promover una paternidad afectiva y corresponsable, Lima viernes 02 de junio de 2017, auditorio del Colegio de Psicólogos del Perú, citando y traduciendo a Jeffrey Rosemberg y W, Bradfor Wilcox, The Importance of Fathers in te Healthy Development of Children, 2006, US. Departamento of Health and Human Services, páginas 12 y 13. Fecha de consulta 07/06. <https://www.childwelfare.gov/pubPDFs/fatherhood.pff>



Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1412/2016-CR, 1440/2016-CR y 1982/2017-CR, con un texto sustitutorio mediante el cual se propone modificar el artículo 2º de la Ley Nº 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de actividad pública y privada.

subcategorías a los nacimientos prematuros tal como se muestra en el cuadro a continuación:

| Cuadro 1: Clasificación de nacimientos prematuros | |
|--|----------------|
| Subcategoría | Semanas |
| Prematuro moderado o tardío | 32-37 |
| Muy prematuro | 28-32 |
| Extremadamente prematuro | Menos de 28 |

Fuente: OMS

Si bien entendemos que vía reglamento se exigirán las acreditaciones médicas para estos supuestos, creemos recomendable que se defina lo que se entiende por "condiciones de cuidado especial". Asimismo, consideramos que la discapacidad no tendría necesariamente que ser severa para que el padre obtenga un mayor tiempo de descanso. Bastaría con que exista una discapacidad física, sensorial o mental para que se otorgue.

El cuidado de los niños/as prematuros/as requiere de una mayor atención por parte del personal de salud especializado involucrando la participación de la propia madre, el padre y demás familiares. Según información periodística, en el Perú alrededor de 12,400 recién nacidos prematuros mueren al año.

Partos Múltiples

En los partos múltiples se consideran de alto riesgo para la madre y los fetos, una vez acontecido el nacimiento de los bebés (2 a 5 niños/as), requieren todos los criterios que hemos desarrollado en relación al parto natural y por cesárea; la particularidad radica en la necesidad de poder contar con un mayor plazo que facilite la recuperación y cuidados de la madre y los recién nacidos, y el mayor requerimiento del apoyo de la pareja y la familia.

En cuanto a la propuesta que el padre asuma la parte de la licencia que le hubiera correspondido a la madre, en el caso que esta muera durante el parto o mientras goza de su licencia por maternidad, SERVIR se ha pronunciado a favor, y coincidimos con ello, tomando en cuenta que también sería una licencia con goce de haber y que debe realizarse de forma adicional a la licencia por paternidad que corresponda al padre, de manera que sea una acumulación de licencias.

De otro lado el MIDIS señala que es importante considerar situaciones especiales como prematuridad, cesárea, parto múltiple, enfermedad, discapacidad, incluyendo casos por adopción; además de la complementariedad con el derecho de las vacaciones en forma continua, para asegurar el efectivo ejercicio del derecho no solo del padre, sino de los/as niños/as, coadyuvando al fortalecimiento de la familia.

El Dr. Enrique Guevara Ríos, director del Instituto Nacional Materno Infantil Perinatal recomienda brindar al padre una licencia de por lo menos veinte días para los casos de partos prematuros y partos múltiples debido al doble o triple desafío que implica atender a los recién nacidos/as.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1412/2016-CR, 1440/2016-CR y 1982/2017-CR, con un texto sustitutorio mediante el cual se propone modificar el artículo 2º de la Ley Nº 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de actividad pública y privada.

Nacimiento con enfermedad congénita y discapacidad severa

Cuando los padres ya están informados que su hijo presenta discapacidad se ven enfrentados a una sucesión de intensos cambios emocionales que interfieren notablemente con la innata capacidad de vinculación que debiese desarrollarse después de cada nacimiento.

Los padres atraviesan distintas etapas emocionales luego del nacimiento de un bebé con discapacidad que comprende la fase de impacto (sentimientos ambivalentes), negación (rechazo y prejuicios), tristeza (búsqueda de señales de interacción), adaptación (aceptación de la condición del hijo/a) y reorganización (integración del bebé a la familia).

La vivencia favorable de las etapas antes indicadas requiere del apoyo de programas o servicios multidisciplinarios de estimulación temprana individual, familiar y grupal.

Complicaciones graves en la salud de la madre

En el Perú, comparando los periodos 2002-2008 y 2007-2011, se observa que la razón de muerte materna ha disminuido de 125.1 a 105.7 por cada cien mil nacidos vivos respectivamente. No obstante, entre las principales causas básicas de muerte materna en el Perú durante el periodo 2002-2011, la principal es la hemorragia obstétrica (48.8% del total de muertes maternas), en segundo lugar están los trastornos hipertensivos (23.3% del total de muertes maternas) y en tercer lugar, las complicaciones no obstétricas (10% del total de muertes maternas). El perfil de muerte materna en el periodo 2002-2011 en el Perú, es una mujer adulta de 30 años (50%) y con mayor riesgo entre los 35 a 39 años de edad, mayormente ama de casa (84.9%), falleció principalmente por hemorragia obstétrica (48.8%) en un establecimiento de salud.

Según las estadísticas elaboradas por el Instituto Nacional Materno Perinatal –INMP, durante el periodo 2008 al 2012, en la Unidad de Cuidados Intensivos se atendieron los siguientes casos críticos relacionados con la salud de la madre:

| INMP – UCIMP | | | | | | | |
|-----------------------------|---------------------|------|------|------|------|------|----------------|
| CASOS ATENDIDOS 2008 – 2012 | | | | | | | |
| ITEM | DIAGNOSTICOS | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | Promedio anual |
| 1 | Preeclampsia severa | 97 | 148 | 114 | 43 | 51 | 91 |
| 2 | Sepsis | 62 | 92 | 78 | 58 | 51 | 98 |
| 3 | Hemorragia | 22 | 47 | 7 | 30 | 82 | 46 |

Las muertes maternas directas resultan de una complicación obstétrica del estado de embarazo, parto o puerperio y por intervenciones, omisiones o tratamientos incorrectos. Entre sus causas básicas figuran las hemorragias obstétricas (tales como las

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1412/2016-CR, 1440/2016-CR y 1982/2017-CR, con un texto sustitutorio mediante el cual se propone modificar el artículo 2º de la Ley Nº 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de actividad pública y privada.

hemorragias post parto), los trastornos hipertensivos durante el embarazo, parto o puerperio (una de sus manifestaciones es la Preeclampsia), las infecciones relacionadas con el embarazo (por ejemplo la sepsis puerperal), entre otras.

Legislación comparada

El plazo de la licencia por paternidad en la legislación comparada sobre la materia, a nivel de América del Sur, pueden clasificarse en dos grandes grupos:

| Plazo Único | |
|--------------------|--------------------|
| Argentina | 02 días calendario |
| Bolivia | 03 días hábiles |
| Brasil | 05 días calendario |
| Chile | 05 días calendario |
| Colombia | 08 días hábiles |
| Paraguay | 02 semanas |
| Perú | 04 días hábiles |
| Uruguay | 10 días hábiles |

| Plazo Diferenciado | | |
|---------------------------|---------|---|
| Ecuador | 10 días | Parto normal |
| | 15 días | Parto múltiple |
| | 18 días | Nac. prematuro |
| | 25 días | Nac. Enfermedad terminal o discapacidad |
| Venezuela | 14 días | Nacimiento/adopción |
| | 21 días | Parto múltiple |
| | 28 días | RN o madre con enfermedad severa |

Como podemos apreciar, los plazos más breves de licencia por paternidad en la región corresponden a Argentina, Bolivia y Perú.

Protección y apoyo para la recuperación de la madre

La licencia por paternidad como uno de los medios para promover paternidades responsables y afectivas en los centros de trabajo, se orienta a facilitar al trabajador la posibilidad de brindar la protección y apoyo necesarios para la recuperación de la madre en los casos de parto natural y cesárea, y el cuidado adecuado del recién nacido. En ese sentido, la determinación de un plazo mínimo debe considerar los siguientes elementos o aspectos:

a) Tiempo promedio de hospitalización de la madre

En relación a los días promedio de hospitalización de la madre, las estadísticas del Instituto Especializado Nacional Materno Perinatal (centro de referencia de la especialidad) disponibles en su portal web institucional [Http://www.iemp.gob.pe/](http://www.iemp.gob.pe/), nos brinda la siguiente información:

PROMEDIO DE ESTANCIA HOSPITALARIA
Población materna adulta (Número de días)

| INDICADOR | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|-----------------------------|------|------|------|------|
| Estancia post parto vaginal | 3 | 2 | 2,9 | 2,7 |
| • Sin patología | 3 | 2,6 | 2,3 | 2,3 |
| • Con patología | 3,1 | 3,4 | 3,5 | 2,4 |
| Estancia parto por cesárea | 5 | 5,1 | 4,7 | 5 |

Fuente: Instituto Especializado Nacional Materno Perinatal - IENMP (Estadísticas 2008 al 2005)

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1412/2016-CR, 1440/2016-CR y 1982/2017-CR, con un texto sustitutorio mediante el cual se propone modificar el artículo 2º de la Ley Nº 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de actividad pública y privada.

Elaborado por MIMP-Dirección General de la Familia y la Comunidad – Dirección de Apoyo y Fortalecimiento a la Familia

Del cuadro anterior, el promedio de estancia hospitalaria del 2005 al 2008 resulta 3,9 días, información focalizada solamente en la población materna adulta atendida en el IENMP en dichos períodos, la misma que llegó a un total de 17,392 pacientes adultas en el año 2008 y 17,031 en el año 2007.

b) Posibilidad de infección puerperal y retiro de puntos en cesáreas

El puerperio es el periodo comprendido entre la salida de la placenta hasta los 42 días; es decir, el proceso por el cual el organismo de la madre físicamente se recupera, tal proceso tiene una fase inmediata (24 horas), fase mediata (primeros 7 días con posibilidad de infección puerperal) y fase tardía (desde el 8º día hasta la sexta semana).

En los partos por cesárea sin complicaciones, una vez salida de alta la madre, a los 7 días se le retiran los puntos de sutura, siempre y cuando, el proceso de cicatrización sea óptimo; caso contrario, debe hospitalizarse nuevamente (infección de herida operatoria, endometritis, etc).

En ambos casos, durante la primera semana, la madre debe limitar la actividad y, a partir de la segunda semana empezar paulatinamente a retomar sus actividades pero priorizando el descanso.

c) Tiempo de mayor vulnerabilidad del Recién Nacido: Primeros siete días de vida.

La OMS ha comprobado que "la primera semana de vida es la más vulnerable en cuanto al riesgo de mortalidad neonatal, y que las primeras 24 horas determinan el futuro del niño". Por ello, es necesaria la participación activa del padre para ayudar en el cuidado y estimulación del recién nacido; considerando que la madre al regresar a su hogar requiere del descanso a libre demanda para su pronta recuperación física y emocional, y fundamentalmente para la lactancia.

Por ello, las iniciativas materia de dictamen proponen modificar los alcances del artículo 2º de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada

d) Promover la generación de la leche materna

La galactopoyesis (producción de leche materna) se inicia una vez acontecido el parto y requiere de estimulación de las glándulas mamarias hasta los quince días. Cabe indicar que en dicho periodo, la madre requiere del apoyo y protección necesarios, que inclusive motiva la producción de oxitocina.

e) Primera consulta médica para la madre y el recién nacido/a a los 07 días posteriores al alta hospitalaria.

La participación del padre en los controles médicos de la madre y el/la recién nacido/a es muy importante, a fin de informarse y colaborar activamente en la recuperación física y emocional de su pareja e hija.



Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1412/2016-CR, 1440/2016-CR y 1982/2017-CR, con un texto sustitutorio mediante el cual se propone modificar el artículo 2º de la Ley Nº 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de actividad pública y privada.

f) Tiempo promedio de diagnóstico o duración de la depresión postparto de la madre

La depresión post parto (DPP) es un estado de vulnerabilidad psíquica de diversa intensidad que revela un conflicto interno que se deriva de la separación en el parto entre la madre y el recién nacido/a; es decir, "del estado de fusión física y psíquica se pasa a la separación físico o psicossomática".

El término promedio para diagnosticar la depresión postparto es de 10 días, según investigaciones realizadas por especialistas de la Universidad de Yale –Estados Unidos. En nuestro país no existe en los protocolos de salud, el tratamiento de la depresión pre y post parto, ni se brinda información al respecto; a excepción de los establecimiento de salud privados.

VI. ANALISIS COSTO - BENEFICIO

El presente dictamen no generará ningún gasto para su implementación al Estado, muy por el contrario contribuye con los intereses de la sociedad al fortalecer a la familia. La Ley Nº 29409 que concede el derecho a la licencia por paternidad además de su carácter laboral, promueve la política pública de fortalecimiento a las familias orientada a fomentar la paternidad responsable en los centros laborales, en el marco de la conciliación entre la vida familiar y el trabajo, así como también la aplicación de la política pública de acceso al empleo digno orientada a mejorar la calidad del empleo con ingresos y condiciones adecuadas para permitir una vida digna.

Con respecto a los costos de esta medida, tomando en consideración el cálculo realizado por Agosin et al (2010) los costos por vacaciones representan en Perú el 8.3% del salario. Adicionalmente, el periodo en el que se extiende el periodo de licencia por paternidad (6 días) representa el 20% del tiempo destinado a vacaciones. Si de acuerdo al MINSA un hogar tiene, en promedio, 2.6 hijos a lo largo de su vida y el periodo laboral es de 40 años, entonces el costo laboral no salarial promedio de la medida propuesta será de 0.1 puntos porcentuales.

VII. CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIÓN

Por lo expuesto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con el literal b) del artículo 70º del Reglamento del Congreso de la República, recomienda, por **UNANIMIDAD**, la **APROBACIÓN** de los Proyectos de Ley 1412/2016-CR, 1440/2016-CR, y 1982/2017-CR , con el siguiente texto sustitutorio:

LEY QUE MODIFICA LA LEY Nº 29409, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO A LA LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA



Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1412/2016-CR, 1440/2016-CR y 1982/2017-CR, con un texto sustitutorio mediante el cual se propone modificar el artículo 2º de la Ley Nº 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de actividad pública y privada.

Artículo Único. Modificación del artículo 2 de la Ley Nº 29409, Ley que concede el derecho a la licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada

Se modifica el artículo 2 de la Ley Nº 29409, Ley que concede el derecho a la licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, en los siguientes términos:

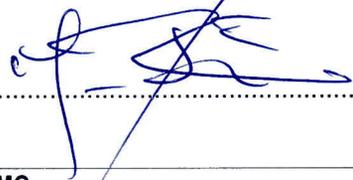
Artículo 2.- De la licencia por paternidad

- 2.1 La licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el empleador al padre por diez (10) días calendarios 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 calendarios consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples.**
 - b) **Treinta (30) días calendarios consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa.**
 - c) **Treinta (30) días calendarios 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.**
 - c) **A partir del tercer día anterior a la fecha probable del 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.

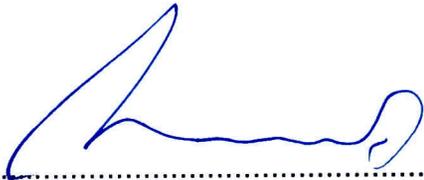
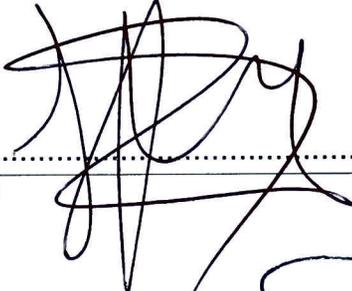
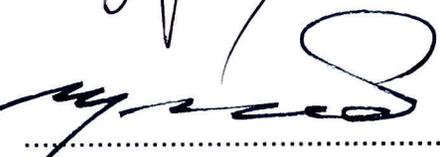
Salvo distinto parecer
Dese cuenta
Sala de Comisión
Lima, marzo de 2018



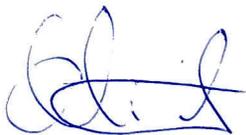
Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1412/2016-CR, 1440/2016-CR y 1982/2017-CR, con un texto sustitutorio mediante el cual se propone modificar el artículo 2º de la Ley Nº 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de actividad pública y privada.

| | |
|---|---|
|  | <p>1. APAZA ORDÓÑEZ, JUSTINIANO RÓMULO Presidente Frente Amplio Por Justicia, Vida Y Libertad</p>  |
|  | <p>2. LOPEZ VILELA, LUIS HUMBERTO Vicepresidente Fuerza Popular</p>  |
|  | <p>3. SALAZAR DE LA TORRE, MILAGROS Secretaria Fuerza Popular</p>  |
|  | <p>4. BOCANGEL WEYDERT, GUILLERMO Fuerza Popular</p> <p style="text-align: right;">Oficio N° 856-2017-2018-ADP-D/CR</p> |
|  | <p>5. DOMINGUEZ HERRERA, CARLOS Fuerza Popular</p>  |
|  | <p>6. GARCÍA JIMÉNEZ, MARITZA MATILDE Fuerza Popular</p> <p style="text-align: right;">Oficio N° 856-2017-2018-ADP-D/CR</p> |

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1412/2016-CR, 1440/2016-CR y 1982/2017-CR, con un texto sustitutorio mediante el cual se propone modificar el artículo 2º de la Ley Nº 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de actividad pública y privada.

| | |
|---|--|
|  | <p>7. HUILCA FLORES INDIRA Nuevo Perú</p>  |
|  | <p>8. LESCANO ANCIETA, YONHY Acción Popular</p>  |
|  | <p>9. MULDER BEDOYA, MAURICIO Célula Parlamentaria Aprista</p>  |
|  | <p>10. OLIVA CORRALES, ALBERTO EUGENIO Peruanos Por El Kambio</p>  |
|  | <p>11. PALMA MENDOZA, JOSÉ Fuerza Popular</p> <p style="text-align: right;">Oficio N° 856-2017-2018-ADP-D/CR</p> |
|  | <p>12. RAMÍREZ TANDAZO, BIENVENIDO Fuerza Popular</p> <p style="text-align: right;">Oficio N° 856-2017-2018-ADP-D/CR</p> |

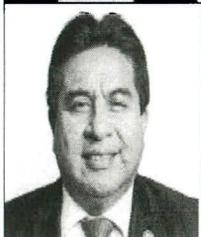
Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1412/2016-CR, 1440/2016-CR y 1982/2017-CR, con un texto sustitutorio mediante el cual se propone modificar el artículo 2º de la Ley Nº 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de actividad pública y privada.

| | |
|---|---|
|  | <p>13. TAPIA BERNAL, SEGUNDO Fuerza Popular</p>  |
|  | <p>14. TICCLLA RAFAEL, CARLOS Fuerza Popular</p>  |
|  | <p>15. VÁSQUEZ SÁNCHEZ, CÉSAR HENRY Alianza Para El Progreso</p> |
|  | <p>1. PEDRO CARLOS OLAECHEA ÁLVAREZ CALDERÓN Peruanos Por El Kambio</p>  |

MIEMBROS ACCESITARIOS

| | |
|---|---|
|  | <p>1. ARIMBORGO GUERRA, TAMAR Fuerza Popular</p> |
|  | <p>2. CURRO LÓPEZ, EDILBERTO Frente Amplio Por Justicia, Vida Y Libertad</p> |

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1412/2016-CR, 1440/2016-CR y 1982/2017-CR, con un texto sustitutorio mediante el cual se propone modificar el artículo 2º de la Ley Nº 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de actividad pública y privada.

| | |
|---|---|
|  | <p>3. CEVALLOS FLORES, HERNANDO Frente Amplio Por Justicia, Vida Y Libertad</p> <p>.....</p> |
|  | <p>4. GUÍA PIANTO, MOISÉS BARTOLOME Peruanos Por El Kambio</p> |
|  | <p>5. MANTILLA MEDINA, MARIO FIDEL Fuerza Popular</p> <p>.....</p> |
|  | <p>6. MELGAREJO PÁUCAR, MARÍA CRISTINA Fuerza Popular</p> <p>.....</p> |
|  | <p>7. MONTEROLA ABREGU, WUILLIAN ALFONSO Fuerza Popular</p> <p>.....</p> |
|  | <p>8. OLAECHEA ÁLVAREZ CALDERÓN, PEDRO CARLOS Peruanos Por El Kambio</p> <p>.....</p> |

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1412/2016-CR, 1440/2016-CR y 1982/2017-CR, con un texto sustitutorio mediante el cual se propone modificar el artículo 2º de la Ley Nº 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de actividad pública y privada.

| | |
|---|--|
|  | <p>9. PONCE VILLARREAL DE VARGAS, YESSENIA Fuerza Popular</p> <p>.....</p> |
|  | <p>10. SARMIENTO BETANCOURT, FREDDY FERNANDO Fuerza Popular</p> <p>.....</p> |
|  | <p>11. SHEPUT MOORE, JUAN Peruanos Por El Kambio</p> <p style="text-align: right;">Oficio N° 856-2017-2018-ADP-D/CR</p> |
|  | <p>12. TRUJILLO ZEGARRA, GILMER Fuerza Popular</p> <p>.....</p> |
|  | <p>13. USHÑAHUA HUASANGA, GILMER Fuerza Popular</p> |
|  | <p>14. YIKA GARCÍA, LUIS ALBERTO Fuerza Popular</p> <p style="text-align: right;">Oficio N° 856-2017-2018-ADP-D/CR</p> |

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1412/2016-CR, 1440/2016-CR y 1982/2017-CR, con un texto sustitutorio mediante el cual se propone modificar el artículo 2º de la Ley Nº 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de actividad pública y privada.



15. ZEBALLOS SALINAS, VICENTE ANTONIO
Peruanos Por El Kambio

.....

Lima, 12 de marzo de 2018



Oficio N° 856-2017-2018-ADP-D/CR

Señor congresista
JUSTINIANO APAZA ORDÓÑEZ
Presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República



Tengo el agrado de dirigirme a usted, por especial encargo del señor Presidente del Congreso de la República, para hacer de su conocimiento que el Pleno del Congreso, en su sesión del 8 de marzo de 2018, con la dispensa del trámite de sanción del acta respectiva, aprobó las siguientes modificaciones en la conformación de la comisión que preside:

- Sale como titular el congresista Guillermo Bocangel Weydert.
- Sale como titular la congresista Maritza García Jiménez.
- Sale como titular el congresista José Palma Mendoza.
- Sale como titular el congresista Bienvenido Ramírez Tandazo.
- Sale como accesitario el congresista Luis Alberto Yika García.
- Sale como accesitario el congresista Juan Sheput Moore (Grupo Parlamentario Peruanos Por el Cambio).

Con esta oportunidad reitero a usted, señor congresista, la expresión de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

JOSÉ FRANCISCO CEVASCO PIEDRA
Oficial Mayor del Congreso de la República

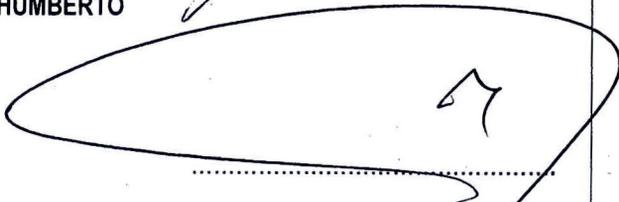
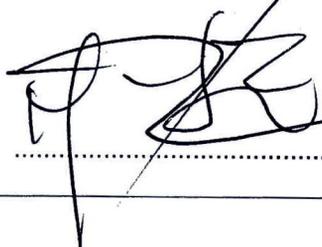
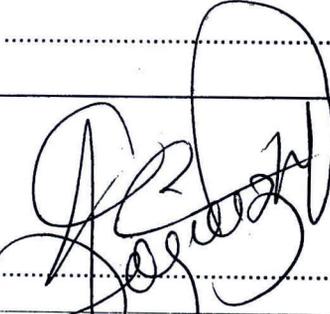
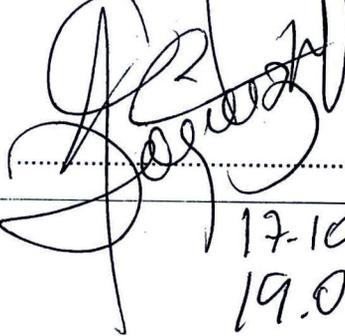
ASISTENCIA

NOVENA SESIÓN ORDINARIA

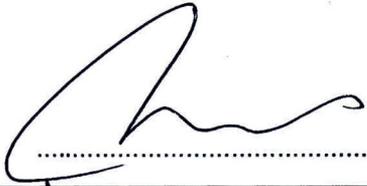
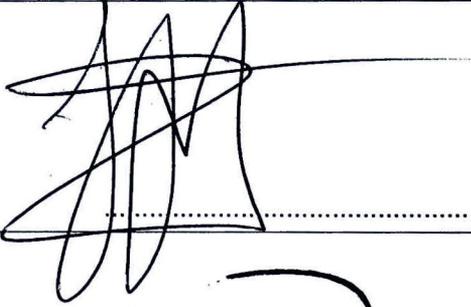
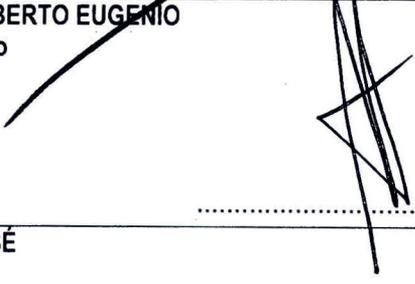
Lugar : Sala de Sesiones N° 2
Edificio Víctor Raúl Haya De La Torre

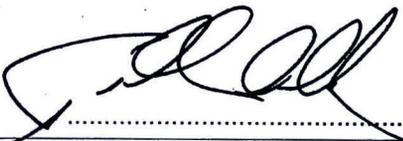
Fecha : Martes, 13 de marzo de 2018

Hora : 17:00 horas

| | | |
|---|--|---|
|  | 1. APAZA ORDÓÑEZ, JUSTINIANO RÓMULO Presidente Frente Amplio Por Justicia, Vida Y Libertad |  |
|  | 2. LOPEZ VILELA, LUIS HUMBERTO Vicepresidente Fuerza Popular |  |
|  | 3. SALAZAR DE LA TORRE, MILAGROS Secretaria Fuerza Popular |  |
|  | 4. BOCANGEL WEYDERT, GUILLERMO Fuerza Popular |  |
|  | 5. DOMINGUEZ HERRERA, CARLOS Fuerza Popular |  |

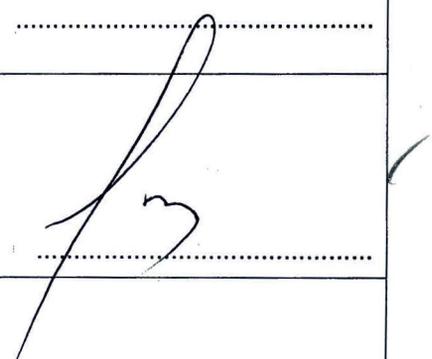
17-10
19.05

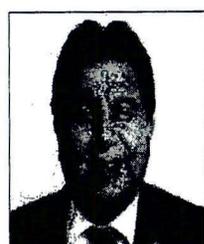
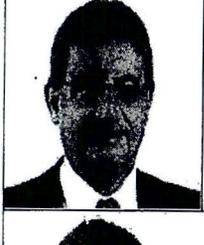
| | | |
|---|--|---|
|  | 6. GARCÍA JIMÉNEZ, MARITZA MATILDE Fuerza Popular | |
|  | 7. HUILCA FLORES INDIRA Nuevo Perú |  |
|  | 8. LESCANO ANCIETA, YONHY Acción Popular |  |
|  | 9. MULDER BEDOYA, MAURICIO Célula Parlamentaria Aprista |  |
|  | 10. OLIVA CORRALES, ALBERTO EUGENIO Peruanos Por El Kambio |  |
|  | 11. PALMA MENDOZA, JOSÉ Fuerza Popular | |

| | | |
|---|--|---|
|  | 12. RAMÍREZ TANDAZO, BIENVENIDO Fuerza Popular | |
|  | 13. TAPIA BERNAL, SEGUNDO Fuerza Popular |  |
|  | 14. TICLLA RAFAEL, CARLOS Fuerza Popular |  |
|  | 15. VÁSQUEZ SÁNCHEZ, CÉSAR HENRY Alianza Para El Progreso | |
|  | 16. OLAECHEA ÁLVAREZ CALDERÓN, PEDRO CARLOS Peruanos Por El Kambio |  |

MIEMBROS ACCESITARIOS

| | |
|---|---|
|  | <p>1. ARIMBORGO GUERRA, TAMAR Fuerza Popular</p> <p>.....</p> |
|  | <p>2. CURRO LÓPEZ, EDILBERTO Frente Amplio Por Justicia, Vida Y Libertad</p> <p>.....</p> |
|  | <p>3. CEVALLOS FLORES, HERNANDO Frente Amplio Por Justicia, Vida Y Libertad</p> <p>.....</p> |
|  | <p>4. GUÍA PIANTO, MOISÉS BARTOLOME Peruanos Por El Cambio</p> <p>.....</p> |
|  | <p>5. MANTILLA MEDINA, MARIO FIDEL Fuerza Popular</p> <p>.....</p> |
|  | <p>6. MELGAREJO PÁUCAR, MARÍA CRISTINA Fuerza Popular</p> <p>.....</p> |



| | |
|---|---|
|  | <p>7. MONTEROLA ABREGU, WUILLIAN ALFONSO Fuerza Popular</p> <p>.....</p> |
|  | <p>8. VIOLETA LÓPEZ, GILBERT Peruanos Por El Kambio</p> <p>.....</p> |
|  | <p>9. PONCE VILLARREAL DE VARGAS, TESSENIA Fuerza Popular</p> <p style="text-align: right;"><i>Tessenia Ponce</i></p> <p>.....</p> |
|  | <p>10. SARMIENTO BETANCOURT, FREDDY FERNANDO Fuerza Popular</p> <p>.....</p> |
|  | <p>11. SHEPUT MOORE, JUAN Peruanos Por El Kambio</p> <p>.....</p> |
|  | <p>12. TRUJILLO ZEGARRA, GILMER Fuerza Popular</p> <p>.....</p> |

| | |
|--|---|
|  | <p>13. USHÑAHUA HUASANGA, GILMER Fuerza Popular</p> <p>.....</p> |
|  | <p>14. YIKA GARCÍA, LUIS ALBERTO Fuerza Popular</p> <p>.....</p> |
|  | <p>15. ZABALLOS SALINAS, VICENTE ANTONIO Peruanos Por El Kambio</p> <p>.....</p> |

