



Defensoría del Pueblo

4438

60710



“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

Oficio N° 192-2019-DP/PAD

Lima, 27 de mayo de 2019

Señor  
Zacarias Reymundo Lapa Inga  
Presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social  
Congreso de la República  
ctrabajo@congreso.gob.pe  
Lima.-



Referencia: Oficio N°357-2018-2019/CTSS-CR-(p.o) (Ingreso 08508)

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y, a la vez, dar respuesta al oficio de la referencia mediante el cual solicita la opinión de la Defensoría del Pueblo sobre el Proyecto de Ley 4215/2018-CR, “Ley de utilidades justas para los padres”.

Este proyecto tiene por objeto modificar el Decreto Legislativo N° 892, con la finalidad de tutelar el derecho del pago de utilidades laborales de los padres trabajadores que han tenido licencia por paternidad. En particular, se propone modificar el literal a) del artículo 2° de dicho decreto legislativo, el cual quedaría redactado de la siguiente manera:

“Artículo 2.- Los trabajadores de las empresas comprendidas en el presente Decreto Legislativo participan en las utilidades de la empresa, mediante la distribución por parte de ésta de un porcentaje de la renta anual antes de impuestos. El porcentaje es como sigue:

- Empresas Pesqueras 10%
- Empresas de Telecomunicaciones 10%
- Empresas Industriales 10%
- Empresas Mineras 8%
- Empresas de Comercio al por mayor y al menor y restaurantes 8%
- Empresas que realizan otras actividades 5%

Dicho porcentaje se distribuye en la forma siguiente:

- a) 50%, será distribuido en función a los días laborados por cada trabajador, entendiéndose como tal los días reales y efectivamente trabajados. **Para este efecto, se consideran como días laborados los días de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora y los días por licencia por paternidad del trabajador [énfasis agregado].**  
(...)”





*Defensoría del Pueblo*

Oficio N° 192-2019/DP-PAD



Firmado digitalmente por:  
FERNAN ZEGARRA DE  
BELAUNDE Luisa Nelly Eugenia  
FAU 20304117142 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 29/05/2019 17:45:14

En consecuencia, el proyecto de ley busca que los días de descanso prenatal y postnatal, así como la licencia por paternidad se consideren como días real y efectivamente laborados para efectos de la participación en las utilidades de la empresa.

Cabe precisar que mediante la Ley N° 30792 se modificó el Decreto Legislativo N°892 en el sentido que para efecto de los días laborados serán considerados los días de descanso pre y post natal de la trabajadora. Por ello, solo se analizará el aspecto referido a la licencia por paternidad.

La finalidad de esta propuesta legislativa en ese aspecto resulta compatible con el Convenio N° 156 de la Organización Internacional del Trabajo, “Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares”, que en su artículo 3° establece lo siguiente:

“Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir 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”.

Asimismo, el Estado peruano al suscribir la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), se encuentra obligado a garantizar el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, teniendo en cuenta el interés de los menores en todos los casos.

A nivel interno, el Decreto Legislativo N°1408 para el fortalecimiento y la prevención de la violencia en las familias señala en su artículo 8.2 que es un obligación del Estado peruano promover responsabilidades familiares compartidas entre los integrantes de las familias, en términos de igualdad de género y el respeto a los derechos humanos.

Siendo así, consideramos que resulta legítimo que se establezca el reconocimiento de los días de licencia por paternidad como días efectivamente laborados; pues, con base en un criterio de equidad se estaría fortaleciendo las responsabilidades compartidas entre hombres y mujeres.

Cabe señalar que la legislación vigente ya contempla otros supuestos en los que una ausencia también puede ser considerada como una asistencia para todo efecto. Es el caso, por ejemplo, de las licencias sindicales<sup>1</sup>, los días de inasistencias por cierre del local por comisión de

<sup>1</sup> Artículo 32° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 10-2003-TR, publicado en el diario oficial “El Peruano” el 5 de octubre de 2003.



*Defensoría del Pueblo*

Oficio N° 192-2019/DP-PAD

infracción tributaria<sup>2</sup>, los días no laborados debido a un despido posteriormente declarado nulo<sup>3</sup>, las horas de lactancia materna<sup>4</sup> y la licencia por maternidad.

En virtud a lo expuesto y al amparo de lo establecido por el artículo 162° de la Constitución Política, así como el artículo 26° de la Ley N° 26520, Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo, consideramos que la propuesta legislativa resulta viable. Sin perjuicio de ello, se efectúan las siguientes recomendaciones:

- A fin de mantener una técnica legislativa similar a la seguida por las leyes que actualmente reconocen a determinadas licencias o inasistencias como días efectivamente laborados, se recomienda que la presente modificación legislativa se incluya en la Ley N° 29409, Ley que regula la licencia por paternidad.
- Dado que la licencia por paternidad se contabiliza en días calendarios, se recomienda que para el cálculo de la participación en las utilidades de la empresa se contabilicen como efectivamente laborados los días hábiles contados desde el inicio hasta el término de la licencia (teniendo en cuenta la jornada laboral ordinaria de la empresa). Ello a fin de no afectar los derechos de los demás trabajadores y trabajadoras.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



*Eugenia Fernán-Zegarra*  
Eugenia Fernán-Zegarra  
Primera Adjunta (e)

ADM/cpq

<sup>2</sup> Artículo 183° del Texto Único Ordenado del Código Tributario, aprobado por Decreto Supremo N° 133-2013-EF, publicado en el diario oficial "El Peruano" el 22 de junio de 2013.

<sup>3</sup> Artículo 54° del Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, publicado en el diario oficial "El Peruano" el 26 de enero de 1996.

<sup>4</sup> Artículo 1° de la Ley N° 27240, publicado en el diario oficial "El Peruano" el 20 de enero de 2001.