

Proyecto de Ley N° 2890-2022-CR

Ley que modifica la ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, otorgando el subsidio al padre trabajador



Esta iniciativa tiene dos objetivos:

- 1.- subir de 10 a 14 los días la licencia por paternidad, en los casos de parto natural o cesárea.
- 2.- Que estos 14 días sean subsidiados por el seguro regular del trabajador.

LEY N° 30807

ENTE DE LA REPÚBLICA

O:
SO DE LA REPÚBLICA;
ey siguiente:MODIFICA LA LEY 29409, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A
DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADAco. Modificación del artículo 2 de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia
s de la actividad pública y privadael artículo 2 de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores
os siguientes términos:**De la licencia por paternidad**a por paternidad a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el empleador al padre por diez (10) días
de parto natural o cesárea.

uientes casos especiales el plazo de la licencia es de:

) días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples.

) días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa.

) días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre.

e la licencia se computa a partir de la fecha que el trabajador indique entre las siguientes alternativas:

eja de nacimiento del hijo.

eja en que la madre o el hijo fue ingresado al hospital.

el tercer día anterior a la fecha probable de parto, acreditada mediante el certificado médico corre
ebidamente colegiado.uesto que la madre muera o fallezca durante el goce de su licencia por maternidad, el padre
e dicha licencia con goce de haber, de manera que sea una acumulación de licencias.ador peticionario que haga uso de la licencia de paternidad tendrá derecho a hacer uso de su descar
partir del día siguiente de vencida la licencia de paternidad. La voluntad de gozar del descanso
al empleador con una anticipación no menor de quince días calendario a la fecha probable de parto de
e al señor Presidente de la República para su promulgación.

s veinte días del mes de junio de dos mil dieciocho.

s veinte días del mes de junio de dos mil dieciocho.

s veinte días del mes de junio de dos mil dieciocho.

s veinte días del mes de junio de dos mil dieciocho.

s veinte días del mes de junio de dos mil dieciocho.

s veinte días del mes de junio de dos mil dieciocho.

s veinte días del mes de junio de dos mil dieciocho.

s veinte días del mes de junio de dos mil dieciocho.

s veinte días del mes de junio de dos mil dieciocho.

s veinte días del mes de junio de dos mil dieciocho.

s veinte días del mes de junio de dos mil dieciocho.

s veinte días del mes de junio de dos mil dieciocho.

s veinte días del mes de junio de dos mil dieciocho.

s veinte días del mes de junio de dos mil dieciocho.

s veinte días del mes de junio de dos mil dieciocho.

s veinte días del mes de junio de dos mil dieciocho.

s veinte días del mes de junio de dos mil dieciocho.

s veinte días del mes de junio de dos mil dieciocho.

s veinte días del mes de junio de dos mil dieciocho.

s veinte días del mes de junio de dos mil dieciocho.

s veinte días del mes de junio de dos mil dieciocho.

La Ley 29409, concedió el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, inicialmente se otorgó el beneficio de una licencia remunerada de 4 días útiles por paternidad ante el nacimiento de un hijo o hija del trabajador.

La Ley 30807, aumento a 10 días consecutivos la licencia remunerada.

Actualmente la licencia por maternidad es de 98 días y la licencia por paternidad únicamente 10, observándose una gran diferencia. Otras legislaciones tienden a aumentar la licencia de paternidad y en nuestro país en el actual parlamento existen las iniciativas 2127/2021 CR, y 1934/2021 CR.

Exposición de motivos





Exposición de motivos

La diferencia sustancial entre la licencia por paternidad y la licencia por maternidad en nuestra legislación, es la **fuentes de financiamiento**, mientras que la licencia por maternidad, los 98 días son asumidos por el seguro regular de la trabajadora (ESSALUD o EPS), la licencia por paternidad es asumida por el empleador, lo que significa una pérdida económica para el empleador porque tiene que pagar sin recibir servicio a cambio.

Mientras ambas licencias no tengan la misma fuente de financiamiento no podrá considerarse a la licencia por paternidad como una herramienta eficaz para promover la igualdad de oportunidades sin discriminación.

En la mayoría de los países de la región la fuente de financiamiento de ambas licencias es la misma y generalmente es el seguro regular.



**Costo –
Beneficio**

**Efectos de la
vigencia de la
norma**

La iniciativa busca que la licencia por paternidad sea financiada al igual que las licencias de maternidad por el seguro del trabajador, por lo que no generaría ningún costo para el Estado ni para la empresa.

Además, busca proteger el interés superior del niño, el fortalecimiento de la relación paterno filial, la unidad familiar y la construcción de una sociedad con menor índice de machismo y reducir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral.

La aprobación de la iniciativa tendrá impacto en la legislación laboral, debiendo el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, regular y adaptar los sistemas y la legislación interna.



**WILSON
SOTO**
Congresista de la República



Vinculación con el Acuerdo Nacional

La iniciativa se vincula con la Decimo Primera Política relacionada a la Equidad y Justicia Social, concretamente la promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación; y a la Décimo Sexta Política referida al Fortalecimiento de la Niñez, la Adolescencia y la Juventud.



Gracias

