

Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR y 2948/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que establece disposiciones para proteger a la madre y al padre que trabajan en el sector privado o público.*

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Periodo Anual de Sesiones 2022-2023

Señora presidenta:

Ha sido remitido para dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social las siguientes iniciativas legislativas:

- Proyecto de Ley 1330/2021-CR, presentado por el congresista Víctor Seferino Flores Ruiz, del grupo parlamentario "Fuerza Popular", por el cual propone la Ley que protege al niño por nacer, a la mujer embarazada y en período de lactancia;
- Proyecto de Ley 1934/2021-CR, presentado por la congresista Yorel Kira Alcarraz Agüero, del grupo parlamentario "Somos Perú", por el cual propone la Ley que amplía la licencia laboral por adopción a fin de promover la conformación de nuevas familias;
- Proyecto de Ley 2127/2021-CR, presentado por el congresista Jhaec Darwin Espinoza Vargas, del grupo parlamentario "Somos Perú", por el cual propone la Ley que protege a la familia en contra del despido arbitrario y promueve la unidad familiar;
- Proyecto de Ley 2890/2022-CR, presentado por el congresista Wilson Soto Palacios, del grupo parlamentario "Acción Popular", por el cual propone la 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; y,
- Proyecto de Ley 2948/2022-CR, presentado por la congresista Jackeline Katy Ugarte Mamani, del grupo parlamentario "Bloque Magisterial de Concertación Nacional", por el cual propone la Ley que establece como derecho el permiso laboral a la gestante trabajadora del sector público y privado, para los controles prenatales.

1. SITUACIÓN PROCESAL

1.1. Remisión de los Proyectos de Ley a las comisiones

- i) El proyecto de Ley 1330/2021-CR fue decretado el 21 de febrero de 2022 a esta Comisión en calidad de primera comisión dictaminadora, así como a la Comisión de Economía, Banca, Finanzas e Inteligencia Financiera en calidad de segunda comisión dictaminadora.
- ii) El proyecto de Ley 1934/2021-CR fue decretado el 10 de mayo de 2022 a esta Comisión en calidad de primera comisión dictaminadora, así como a la Comisión de Mujer y Familia en calidad de segunda comisión dictaminadora.
- iii) El proyecto de Ley 2127/2021-CR fue decretado el 30 de mayo de 2022 a esta Comisión en calidad de primera comisión dictaminadora, así como a la Comisión de Mujer y Familia en calidad de segunda comisión dictaminadora.
- iv) El proyecto de Ley 2890/2022-CR fue decretado el 25 de agosto de 2022 a esta Comisión en calidad de primera comisión dictaminadora, así como a la

Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR y 2948/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que establece disposiciones para proteger a la madre y al padre que trabajan en el sector privado o público.*

Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República.

- v) El proyecto de Ley 2948/2022-CR fue decretado el 05 de septiembre de 2022 a esta Comisión como única comisión dictaminadora.

1.2. Cumplimiento de los requisitos reglamentarios

Los proyectos de Ley 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR y 2948/2022-CR que son objeto de dictamen han sido remitidos a esta Comisión de conformidad con el artículo 77 del Reglamento del Congreso.

2. CONTENIDO DE LOS PROYECTOS DE LEY

2.1. Proyecto de Ley 1330/2021-CR

La fórmula legal de este proyecto de Ley consta de cinco (5) artículos y una (1) disposición complementaria final, conforme el siguiente detalle:

- Artículo 1.- Objeto. Dispone que la iniciativa legislativa busca la protección del niño por nacer, mujer embarazada y lactancia.
- Artículo 2.- Modificación del Decreto Legislativo 728. Relativo a la causal del despido nulo, el cual extiende la protección jurídica al cónyuge o conviviente de la mujer embarazada o lactante.
- Artículo 3.- Comunicación al empleador. Dispone la obligación del trabajador a comunicar la condición de gestante o lactante de su cónyuge o concubina para tener la protección jurídica.
- Artículo 4.- Modificación del artículo 6 de la Ley 30036. Establecen disposiciones para facilitar el teletrabajo para la mujer embarazada o en período de lactancia.
- Artículo 5.- Coordinación promovida desde el Poder Ejecutivo para cumplimiento de la ley.
- Primera Disposición Complementaria Final. Dispone la vigencia inmediata de la ley.

2.2. Proyecto de Ley 1934/2021-CR

La fórmula legal de este proyecto de Ley consta de tres (3) artículos y dos (2) disposiciones complementarias finales, conforme el siguiente detalle:

- Artículo 1.- Objeto. Dispone que la ampliación de licencia laboral por adopción tiene como fin promover la conformación de nuevas familias mediante la adopción de niños, niñas o adolescentes declarados en desprotección familiar.
- Artículo 2.- Modificación de los artículos 1 y 4 de la Ley 27409. Incrementa el número de días de la licencia por adopción con goce de haber a favor de las personas trabajadoras, así como señala disposiciones en caso la solicitud de adopción haya sido presentada por ambos cónyuges.
- Artículo 3.- Propone la derogación del artículo 3 de la Ley 27409.
- Primera Disposición Complementaria. Dispone la reglamentación de la presente ley.

Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR y 2948/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que establece disposiciones para proteger a la madre y al padre que trabajan en el sector privado o público.*

- Segunda Disposición Complementaria. Dispone la adecuación de la ley al reglamento de la Ley de Reforma Magisterial.

2.3. Proyecto de Ley 2127/2021-CR

La fórmula legal de este proyecto de Ley consta de tres (3) artículos y cinco (5) disposiciones complementarias finales, conforme el siguiente detalle:

- Artículo 1.- Objeto. Dispone que la iniciativa legislativa tiene como fin la protección contra el despido arbitrario del trabajador cuya esposa o conviviente esté embarazada o en período de lactancia, así como el otorgamiento de licencia por paternidad justa a los trabajadores.
- Artículo 2.- Modificación del Decreto Legislativo 728. Extiende la protección jurídica de despido nulo al cónyuge o conviviente de la mujer embarazada o lactante que comunique oportunamente a su empleador tal circunstancia.
- Artículo 3.- Modificación del artículo 2 de la Ley 29409. Dispone la modificación de los plazos para la licencia por paternidad.
- Primera Disposición Complementaria Final. Dispone la aplicación para los diversos regímenes laborales del sector público.
- Segunda Disposición Complementaria Final. Dispone la derogación del artículo 1 de la Ley 30367.
- Tercera Disposición Complementaria Final. Dispone la derogación de la Ley 30807
- Cuarta Disposición Complementaria Final. Establece la vigencia de la ley.
- Quinta Disposición Complementaria Final. Establece la derogación de todas las disposiciones legales que se opongan a la ley.

2.4. Proyecto de Ley 2890/2022-CR

La fórmula legal de este proyecto de Ley consta de dos (2) artículos, conforme el siguiente detalle:

- Artículo 1. Modificación del artículo 2 de la Ley 29409. Dispone la ampliación del plazo para la licencia por paternidad.
- Artículo 2 que dispone que el Poder Ejecutivo reglamenta la ley.

2.5. Proyecto de Ley 2948/2022-CR

La fórmula legal de este proyecto de Ley consta de tres (3) artículos y una (1) disposición complementaria final.

- Artículo 1. Objeto. Dispone establecer el derecho que tiene la trabajadora embarazada al permiso para los controles prenatales.
- Artículo 2 Finalidad. Dispone reducir la morbilidad y la mortalidad materna.
- Artículo 3 Contenido. Dispone que el empleador otorga permiso a la trabajadora embarazada para asistir a los controles prenatales, el cual es considerado para todos

Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR y 2948/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que establece disposiciones para proteger a la madre y al padre que trabajan en el sector privado o público.*

los efectos legales.

- Primera disposición Complementaria Final. Dispone que dispone que el Poder Ejecutivo reglamenta la ley.

3. MARCO NORMATIVO

3.1. Legislación nacional

Disposiciones legales

- Constitución Política del Perú de 1993.
- Reglamento del Congreso de la República.
- Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento de Empleo
- Ley 27409, Ley que otorga licencia laboral por adopción
- Ley 28048, Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto
- Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada
- Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud
- Ley 31152, Ley que modifica el inciso e) del artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR
- Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
- Decreto Legislativo 1408, Decreto Legislativo de fortalecimiento de las familias y prevención de la violencia

Normas convencionales

- Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.

4. OPINIONES E INFORMACIÓN

4.1. Solicitudes de opinión

a) Con relación al Proyecto de Ley 1330/2021-CR

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social ha solicitado la emisión de opinión a las siguientes entidades:

Nº	Entidad	Nº oficio	Fecha
1	Presidencia del Consejo de Ministros	Oficio N° 001431-2021-2022/CTSS-CR	25 de febrero de 2022
2	Ministerio de Mujer y Poblaciones Vulnerables	Oficio N° 001433-2021-2022/CTSS-CR	25 de febrero de 2022

Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR y 2948/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que establece disposiciones para proteger a la madre y al padre que trabajan en el sector privado o público.*

3	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral	Oficio N° 001434-2021-2022/CTSS-CR	25 de febrero de 2022
4	Ministerio de Economía y Finanzas	Oficio N° 001435-2021-2022/CTSS-CR	25 de febrero de 2022
5	Autoridad Nacional del Servicio Civil	Oficio N° 001436-2021-2022/CTSS-CR	25 de febrero de 2022
6	Defensoría del Pueblo	Oficio N° 001437-2021-2022/CTSS-CR	25 de febrero de 2022
7	Central Única de Trabajadores - CUT PERÚ	Oficio N° 001438-2021-2022/CTSS-CR	25 de febrero de 2022
8	Confederación General de Trabajadores del Perú – CGTP	Oficio N° 001439-2021-2022/CTSS-CR	25 de febrero de 2022
9	Confederación de Trabajadores del Perú - CTP	Oficio N° 001440-2021-2022/CTSS-CR	25 de febrero de 2022
10	Central Autónoma de Trabajadores del Perú - CATP	Oficio N° 001441-2021-2022/CTSS-CR	25 de febrero de 2022
11	Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas - CONFIEP	Oficio N° 001442-2021-2022/CTSS-CR	25 de febrero de 2022
12	Sociedad Nacional de Industrias - SNI	Oficio N° 001443-2021-2022/CTSS-CR	25 de febrero de 2022
13	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo		
14	Seguro Social de Salud - ESSALUD	0372-PL1330-2022-2023-P-CTSS-CR	21 de octubre de 2022

b) Con relación al Proyecto de Ley 1934/2021-CR

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social ha solicitado la emisión de opinión a las siguientes entidades:

N°	Entidad	N° oficio	Fecha
1	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	002227-2021-2022/CTSS-CR	01 de junio de 2022
2	Presidencia del Consejo de Ministros	002228-2021-2022/CTSS-CR	01 de junio de 2022
3	Ministerio de Educación	002229-2021-2022/CTSS-CR	01 de junio de 2022
4	Autoridad Nacional del Servicio Civil	002230-2021-2022/CTSS-CR	01 de junio de 2022

Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR y 2948/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que establece disposiciones para proteger a la madre y al padre que trabajan en el sector privado o público.*

5	Ministerio de Mujer y Poblaciones Vulnerables	002231-2021-2022/CTSS-CR	01 de junio de 2022
6	Central Única de Trabajadores - CUT PERÚ	002232-2021-2022/CTSS-CR	01 de junio de 2022
7	Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP	002233-2021-2022/CTSS-CR	01 de junio de 2022
8	Confederación de Trabajadores del Perú - CTP	002234-2021-2022/CTSS-CR	01 de junio de 2022
9	Central Autónoma de Trabajadores del Perú - CATP	002235-2021-2022/CTSS-CR	01 de junio de 2022
10	Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas - CONFIEP	002236-2021-2022/CTSS-CR	01 de junio de 2022
11	Sociedad Nacional de Industrias - SNI	002237-2021-2022/CTSS-CR	01 de junio de 2022
12	Seguro Social de Salud	373-PL1934-2022-2023-P-CTSS-CR	21 de octubre de 2022
13	Defensoría del Pueblo	374-PL1934-2022-2023-P-CTSS-CR	21 de octubre de 2022

c) Con relación al Proyecto de Ley 2127/2021-CR

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social ha solicitado la emisión de opinión a las siguientes entidades:

Nº	Entidad	Nº oficio	Fecha
1	Presidencia del Consejo de Ministros	002290-2021-2022/CTSS-CR	16 de junio de 2022
2	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	002290-2021-2022/CTSS-CR	16 de junio de 2022
3	Ministerio de Economía y Finanzas	002292-2021-2022/CTSS-CR	16 de junio de 2022
4	Ministerio de Mujer y Poblaciones Vulnerables	002293-2021-2022/CTSS-CR	16 de junio de 2022
5	Autoridad de Servicio Civil - SERVIR	002294-2021-2022/CTSS-CR	16 de junio de 2022
6	Central Única de Trabajadores - CUT PERÚ	002295-2021-2022/CTSS-CR	16 de junio de 2022
7	Confederación General	002296-2021-2022/CTSS-CR	16 de junio de 2022

Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR y 2948/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que establece disposiciones para proteger a la madre y al padre que trabajan en el sector privado o público.*

	de Trabajadores del Perú - CGTP		
8	Confederación de Trabajadores del Perú - CTP	002297-2021-2022/CTSS-CR	16 de junio de 2022
9	Central Autónoma de Trabajadores del Perú - CATP	002298-2021-2022/CTSS-CR	16 de junio de 2022
10	Confederación Unión Nacional de Sindicatos del Sector Estatal - UNASSE	002299-2021-2022/CTSS-CR	16 de junio de 2022
11	Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas - CONFIEP	002300-2021-2022/CTSS-CR	16 de junio de 2022
12	Seguro Social de Salud	369-PL2127-2022-2023-P-CTSS-CR	21 de octubre de 2022

d) Con relación al Proyecto de Ley 2890/2022-CR

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social ha solicitado la emisión de opinión a las siguientes entidades:

Nº	Entidad	Nº oficio	Fecha
1	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	0078-PL 002890-2022-2023-P-CTSS-CR	05 de septiembre de 2022
2	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	0079-PL 002890-2022-2023-P-CTSS-CR	05 de septiembre de 2022
3	Ministerio de Economía y Finanzas	0080-PL 002890-2022-2023-P-CTSS-CR	05 de septiembre de 2022
4	Ministerio de Salud	0081-PL 002891-2022-2023-P-CTSS-CR	05 de septiembre de 2022
5	Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP	0082-PL 002890-2022-2023-P-CTSS-CR	05 de septiembre de 2022
6	Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas - CONFIEP	0083-PL 002890-2022-2023-P-CTSS-CR	05 de septiembre de 2022
7	Defensoría del Pueblo	370-PL2890-2022-2023-P-CTSS-CR	21 de octubre de 2022
8	Autoridad Nacional del Servicio Civil	371-PL2890-2022-2023-P-CTSS-CR	21 de octubre de 2022

Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR y 2948/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que establece disposiciones para proteger a la madre y al padre que trabajan en el sector privado o público.*

e) Con relación al Proyecto de Ley 2948/2022-CR

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social ha solicitado la emisión de opinión a las siguientes entidades:

Nº	Entidad	Nº oficio	Fecha
1	Colegio Médico del Perú	0113-PL 002948-2022-2023-P-CTSS-CR	07 de septiembre de 2022
2	Ministerio de Mujer y Poblaciones Vulnerables	0112-PL 002948-2022-2023-P-CTSS-CR	07 de septiembre de 2022
3	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	0110-PL 002948-2022-2023-P-CTSS-CR	07 de septiembre de 2022
4	Ministerio de Salud	0111-PL 002948-2022-2023-P-CTSS-CR	07 de septiembre de 2022
5	Sindicato Nacional Médico del Seguro Social del Perú	0114-PL 002948-2022-2023-P-CTSS-CR	07 de septiembre de 2022
6	Seguro Social de Salud		
7	Defensoría del Pueblo	381-PL2948-2022-2023-P-CTSS-CR	21 de octubre de 2022
8	Central Autónoma de Trabajadores del Perú – CATP	385-PL2948-2022-2023-P-CTSS-CR	21 de octubre de 2022
9	Confederación General de Trabajadores del Perú – CGTP	384-PL2948-2022-2023-P-CTSS-CR	21 de octubre de 2022
10	Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas - CONFIEP	383-PL2948-2022-2023-P-CTSS-CR	21 de octubre de 2022
11	Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR	382-PL2948-2022-2023-P-CTSS-CR	21 de octubre de 2022

3.2 Opiniones recibidas

a) Con relación al Proyecto de Ley 1330/2021-CR

- Mediante Oficio 041-2022-SE-CATP, de fecha 16 de marzo de 2022, la Central Autónoma de Trabajadores del Perú emite opinión favorable a la iniciativa legislativa. Así, dicha organización sindical señala que este proyecto de ley protege a los integrantes de la familia, especialmente a los padres y madres trabajadoras, “quienes son los responsables de la educación de los niños, protegen su intimidad y promueven su desarrollo con base en los valores; y al protegerla de despidos injustificados se reafirma el bienestar de ésta que es la cédula básica de la sociedad” (Sic).

Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR y 2948/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que establece disposiciones para proteger a la madre y al padre que trabajan en el sector privado o público.*

- Mediante oficio 271-2022-DP/PAD, de fecha 23 de marzo de 2022, la Defensoría del Pueblo opina que la iniciativa legislativa resulta viable. Así, en uno de sus extremos, esta institución señala que “... es necesario que las garantías con que cuentan la mujer embarazada trabajadora se extiendan a la mujer no trabajadora que depende económicamente a través de su cónyuge o compañero trabajador para que sus derechos estén garantizados. Ello en razón de la obligación del Estado de brindar una protección especial a las madres independientemente si trabajan o no”.
- Mediante oficio D001322-2022-MIMP-SG, de fecha 23 de junio de 2022, el Ministerio de Mujer y Poblaciones Vulnerables traslada el Informe D000016-2022-MIMP-GA-TQZ, en el que consta la opinión favorable con observaciones. Así, dicho ministerio “recomienda incorporar o modificar en el Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y competitividad laboral, a la trabajadora no remunerada, en la obligación del trabajador de informar a su empleador acerca de la condición de gestante o lactante de su cónyuge o conviviente, que es no trabajadora. Así también, reivindicando el derecho a la igualdad y no discriminación, añadir la condición de co-progenitora del trabajador respecto al concebido y eliminar el requisito de la dependencia económica con relación a él. Por otro lado, a la propuesta de nulidad del despido del trabajador, corresponde incorporar al que informa al empleador sobre el embarazo de la cónyuge, conviviente o co-progenitora y no solo por el hecho de serlo”.
- Mediante oficio 737-2022-MTPE/1, de fecha 1 de julio de 2022, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo acompaña el Informe N° 472-2022-MTPE/4/8, por el cual opina que no resultaría viable la iniciativa legislativa. Así, con relación a la protección jurídica del cónyuge y el concubino, señala que “... *no se evidencia a lo largo del proyecto de ley y de su exposición de motivos ninguna referencia al derecho fundamental que se pretende salvaguardar a favor del hombre trabajador cuyo cónyuge o conviviente se encuentra embarazado y no labora; y que, por tanto, se genera la obligación estatal de protegerlo de una manera especial, otorgándole la consideración de un supuesto despido nulo...*”.
- Mediante oficio 218-2022-SERVIR-PE, de fecha 21 de abril de 2022, la Autoridad del Servicio Civil acompaña copia del Informe 429-2022-SERVIR-GPGSC, por el cual señala que la protección de la trabajadora embarazada, además de contar con un respaldo legal, tiene una protección constitucional, considerándose como una acción prioritaria del Estado. En ese sentido, SERVIR señala que “[d]e allí que, la situación de la trabajadora de la trabajadora como madre gestante se encuentre respaldada en su período de gestación, durante el parto e inclusive en el período de lactancia. Esto quiere decir que el Estado, además de proteger la situación de gravidez de la madre, extiende un período adicional de protección para evitar cualquier tipo de perjuicio que se le pueda ocasionar por su misma condición”.

b) Con relación al Proyecto de Ley 1934/2021-CR

Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR y 2948/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que establece disposiciones para proteger a la madre y al padre que trabajan en el sector privado o público.*

- Mediante oficio D001406-2022-MIMP-SG, de fecha 08 de julio de 2022, el Ministerio de Mujer y Poblaciones Vulnerables traslada el Informe Técnico 034-2022-MIMP-DGA-DEIA-SFTB, en el que consta la opinión favorable con observaciones. Así, dicho ministerio señala que “...si bien resulta evidente que es una necesidad ampliar el plazo de licencia en el marco de la Ley N° 27409; sin embargo, la propuesta no tiene en cuenta que la normativa vigente establece fases de integración familiar que son parte del desarrollo del procedimiento administrativo de adopción, como la fase de empatía, el acogimiento pre-adoptivo y finalmente la adopción. En ese sentido, si bien estamos de acuerdo con la necesidad de ampliar el plazo de licencia, consideramos que es necesario una revisión integral de la propuesta, a fin de que se tenga en cuenta las fases que involucra el procedimiento a nivel administrativo”.

c) Con relación al Proyecto de Ley 2127/2021-CR

- Mediante oficio DI/020.06.2022/GL, de fecha 28 de junio de 2022, la Cámara de Comercio de Lima opina que “ampliar a los trabajadores la cobertura de la protección con la nulidad ante un despido basado en la discriminación por maternidad, nacimiento y los 90 días posteriores al parto, no tiene sustento en la propia naturaleza de las cosas, y se encuentra reñido con las razones jurídicas que subyacen a la referida protección, resultando inconveniente desde todo punto de vista, independientemente de que se trate de trabajadores públicos o del sector privado”.
- Mediante Oficio 103-2022-SE-CATP, de fecha 27 de junio de 2022, la Central Autónoma de Trabajadores del Perú emite opinión favorable a la iniciativa legislativa. Así, dicha organización sindical señala que este proyecto de ley “mejora la legislación laboral para favorecer el círculo familiar y no dejar en la inseguridad económica al grupo familiar que está a punto de tener un niño/a; asimismo el proyecto de ley a nuestro entender desarrolla lo establecido en el Convenio 156 OIT, y su Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981; el Convenio 183 y Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000. En tal sentido consideramos que el PL de acuerdo al Principio de progresividad de los Derechos humanos en sentido positivo, el legislador (sea formal o material) tiene la obligación de ampliar el alcance y la tutela de los derechos humanos; y para el ejecutor, el deber de interpretar las normas de manera que se amplíen, en lo posible jurídicamente, esos aspectos de los derechos”.
- Mediante oficio 794-2022-MTPE/1, de fecha 11 de julio de 2022, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo acompaña el Informe 520-2022-MTPE/4/8, por el cual opina que “no resultaría viable la iniciativa legislativa. Así, dicho ministerio opina que esta Oficina General observa que no se evidencia a lo largo del proyecto de ley y de su exposición de motivos ninguna referencia al derecho fundamental que se pretende salvaguardar a favor del trabajador cuya esposa o conviviente se encuentra embarazada o en periodo de lactancia; y que, por tanto, se genere la obligación estatal de protegerlo de una manera especial, otorgándole la consideración de un supuesto de despido nulo.

Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR y 2948/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que establece disposiciones para proteger a la madre y al padre que trabajan en el sector privado o público.*

d) Con relación al Proyecto de Ley 2890/2022-CR

A la fecha que se emite el presente dictamen, esta Comisión no ha recibido las opiniones solicitadas.

e) Con relación al Proyecto de Ley 2948/2022-CR

A la fecha que se emite el presente dictamen, esta Comisión no ha recibido las opiniones solicitadas.

5. ANÁLISIS TÉCNICO-LEGAL

La Constitución Política regula el régimen constitucional económico, conformado por principios que informan el funcionamiento del sistema económico, de la propiedad y de la empresa. Así, conforme con el texto constitucional, la iniciativa privada es libre y se ejerce en una economía social de mercado. En este sentido, la iniciativa privada es entendida como “...el derecho fundamental de toda persona natural o jurídica a participar, en forma individual o asociada, en la vida económica del país. Esto implica que toda persona natural o jurídica tiene el derecho de iniciar y posteriormente desarrollar con autonomía plena la actividad [económica] que prefiera dentro de los límites que establece la ley”¹.

Ahora bien, el rol del Estado frente a la iniciativa privada, en general el régimen constitucional económico, tiene que leerse en clave con la cláusula del Estado Social y Democrático de Derecho. Así, el Tribunal Constitucional ha señalado que “el rol del Estado en materia económica, debe entenderse necesariamente desde la óptica del Estado Social y Democrático de Derecho. Bajo ese marco, los principios del régimen económico, constituyen normas programáticas para el legislador, quien debe buscar el equilibrio entre la subsidiariedad y la solidaridad social”². De este modo, se desprende que el legislador puede intervenir para proteger a las partes más débiles de las relaciones económicas, como es el caso de los trabajadores.

En atención a lo expuesto, en el caso peruano, la cláusula del Estado Social y Democrático de Derecho tiene proyecciones en las relaciones laborales de los trabajadores y los empresarios, especialmente en la aprobación de la legislación sociolaboral, a cuyo efecto debe tenerse en cuenta la función que cumple en la sociedad, consistente en i) facilitar el funcionamiento de la economía y ii) asegurar la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores³.

En consecuencia, la legislación laboral no solo contribuye con el correcto desenvolvimiento de las relaciones laborales que permita la continuidad del proceso productivo en el marco de la economía de mercado, también viabiliza el ejercicio de los

¹ RODRIGUEZ, Vladimir (2016) “Principios generales del régimen económico de la Constitución Política del Estado”. En *QUIPUKAMAYOC, Revista de la Facultad de Ciencias Contables*, Vol. 24 N° 45 A. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, pág. 127.

² Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente 00034-2004-PI/TC, fundamentos jurídicos 17, 18, 26-28.

³ ARCE, Elmer (2013) “La función social del derecho del trabajo contemporáneo”. *Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*. 2da ed. Lima: Palestra editores, pág. 37.

Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR y 2948/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que establece disposiciones para proteger a la madre y al padre que trabajan en el sector privado o público.*

derechos constitucionales de la persona trabajadora, sin desconocer ni rebajar su dignidad, en el ámbito laboral. A continuación, se analizará lo relacionado con la **protección jurídica a favor de personas trabajadoras con responsabilidades familiares.**

Protección jurídica a la trabajadora en el caso del despido nulo y el reconocimiento del derecho para los permisos prenatales

El legislador peruano ha regulado aspectos relacionados con la extinción del contrato de trabajo, especialmente para brindar una protección jurídica adecuada a la trabajadora bajo la forma de despido nulo, conforme con el literal e) del artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR.

Si bien este derecho que le asiste a la trabajadora ha sido objeto de sucesivas modificaciones legales⁴, conforme lo señala la Cámara de Comercio de Lima en su oficio DI/020.06.2022/GL, también el Tribunal Constitucional ha delimitado las reglas para la tutela judicial a favor de las trabajadoras que demanden haber sido víctimas de un despido nulo, conforme el siguiente detalle⁵:

1. Cualquier despido, terminación o no renovación de contrato, hostigamientos o cualquier otro acto de amedrentamiento que tenga por objeto la renuncia de parte de una trabajadora embarazada, deberá presumirse y tratarse como un despido nulo que tiene como causa dicho estado.
2. Las mujeres que a través de un proceso judicial demanden haber sido víctimas de un despido nulo por encontrarse en estado de gestación, deben haberlo comunicado y acreditado previamente con el informe médico correspondiente.
3. La protección señalada surte efectos hasta la culminación del periodo de permiso por lactancia establecido por ley.

Teniendo en cuenta lo anterior, la protección jurídica contra el despido nulo a la mujer trabajadora comprende desde su período de gestación hasta la culminación del período de lactancia; es decir, esta protección jurídica que se inicia desde la concepción se prolonga hasta el término del permiso de lactancia cuando su hijo/a cumple un año de edad.

Se debe resaltar que la protección jurídica otorgada a la mujer trabajadora por parte del Estado debe ser interpretada a la luz de la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política⁶. Así, conforme el oficio 271-2022-DP/PAD, la Defensoría del Pueblo señala que resultan aplicables los siguientes instrumentos internacionales:

⁴ Dichas modificaciones fueron realizadas conforme a las leyes 27185, 30367 y 31152.

⁵ Sentencia del Tribunal Constitucional, de fecha 06 de agosto de 2020, recaída en el expediente 00677-2016-PA/TC MOQUEGUA, fundamento jurídico 48.

⁶ Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú.

Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR y 2948/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que establece disposiciones para proteger a la madre y al padre que trabajan en el sector privado o público.*

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos señala que la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especial (artículo 25);
- La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer que ha establecido la necesidad de implantar la licencia de maternidad sin pérdida del empleo, así como, la protección especial de la mujer durante el embarazo (artículo 11);
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales señala que se debe dar especial protección a las madres durante el tiempo razonable antes y después del parto (artículo 10); y,
- El Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” que establece debe concederse atención y ayuda especiales a la madre antes y después de un lapso razonable después del parto (artículo 15).

De otro lado, en el caso de la trabajadora embarazada, el artículo 1 del texto sustitutorio establece como derecho a favor de la trabajadora embarazada el permiso para asistir a sus controles prenatales, conforme el proyecto de Ley 2948/2022-CR propuso reconocer como derecho a favor de la trabajadora los permisos prenatales. Este derecho se otorga a la trabajadora embarazada para asistir a los controles médicos prenatales, a cuyo efecto se propone la modificación del artículo 48 del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento de Empleo. En este caso, el texto sustitutorio propone que el tiempo de duración del permiso es considerado como tiempo trabajado para todo efecto legal. La trabajadora informa a su empleador el día y hora correspondiente a su control médico prenatal con 3 días naturales de anticipación.

Por ello, en este extremo, con el propósito de que los operadores jurídicos, así como los sujetos de la relación laboral, tengan certeza de las reglas contenidas en esta causal sobre despido nulo, el artículo 1 del texto sustitutorio consolida la protección a la mujer trabajadora, señalando en forma expresa el período de protección, la presunción de un despido nulo y la comunicación que debe realizarse al empleador, así como el reconocimiento del derecho al permiso para asistencia a controles prenatales.

Extensión de la protección jurídica a la madre que no tiene vínculo laboral vigente y del recién nacido

Ahora bien, en este caso, con relación a extender este tipo de protección jurídica a la madre embarazada o lactante que no tiene vínculo laboral vigente conjuntamente con el recién nacido, conforme lo señalan los proyectos de Ley 1330/2021-CR y Ley 2127/2021-CR, resulta pertinente lo expuesto por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en sus Informes 472-2022-MTPE/4/8 y 520-2022-MTPE/4/8, en los que señalaron lo siguiente:

“Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, se sugiere al legislador reevaluar su propuesta normativa y su exposición de motivos a partir de lo establecido en el artículo 8 del Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, el cual prevé que: “[l]a responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo”; así como lo dispuesto en el numeral 16 de la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (R165), el cual señala que: “[e]l Estado matrimonial, la situación familiar o las

Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR y 2948/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que establece disposiciones para proteger a la madre y al padre que trabajan en el sector privado o público.*

responsabilidades familiares no deberían constituir de por sí causas justificadas para denegar un empleo a un trabajador o para terminar la relación de trabajo”.

Bajo la consideración expuesta por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, resulta pertinente señalar que conforme con el artículo 7 del precitado convenio, los Estados parte deberán adoptar todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

Por su parte, el Decreto Legislativo 1408, Decreto Legislativo de fortalecimiento de las familias y prevención de la violencia, establece como uno de sus principios la corresponsabilidad parental, el cual es entendido como “[l]a distribución igualitaria de las tareas domésticas y de cuidado entre los hombres y las mujeres al interior de las familias es un elemento clave para el desarrollo de las personas y de las familias en sí misma, y consideran las capacidades, dificultades de la tarea y el tiempo de cada cual de acuerdo a su edad y madurez, propiciando el desarrollo de la autonomía de sus integrantes y la mejora en las interacciones del medio familiar. La corresponsabilidad familiar implica además que tanto el hombre como la mujer son responsables del mantenimiento económico del hogar” (literal d) del artículo 4).

En ese sentido, la corresponsabilidad parental incide directamente en las obligaciones que tiene el Estado hacia las familias, en el sentido de i) promover responsabilidades familiares compartidas entre los integrantes de las familias, en términos de igualdad de género y el respeto a los derechos humanos, ii) desarrollar políticas públicas que tienen en consideración el entorno familiar, así como la de iii) dictar disposiciones sociales, económicas, tributarias y laborales, de apoyo y promoción de la familia.

Sobre el particular, del análisis de estas disposiciones antes referidas, se desprende que, si bien la protección a la mujer trabajadora es uno de los supuestos de protección a la persona trabajadora con responsabilidades familiares señalados en el Convenio 156 de la OIT, en el caso peruano también concurren disposiciones constitucionales que brindan una protección especial a la mujer, independientemente de su condición laboral.

Sobre el particular, resulta pertinente citar la opinión de la Defensoría del Pueblo relativo a la protección jurídica a la trabajadora gestante o lactante en el ámbito nacional, conforme el siguiente detalle:

“(…)

A nivel interno, la Constitución señala que es una obligación del Estado proteger a la madre (artículo 4) y adopta el principio de especial protección a la madre que trabaja (artículo 23) promoviendo condiciones de progreso social y económico. Esta obligación es desarrollada en la Ley N° 20367, que establece que es nulo el despido de la mujer cuando se encuentra en período de gestación o lactancia.

La normatividad busca garantizar a las mujeres embarazadas o en período de lactancia, el derecho al trabajo sin embargo su mayor fin es la protección de la vida de la mujer gestante y el niño o niña nacido o nacida.

No obstante, de acuerdo a los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2020 el 27,6% de las madres se dedican al comercio; el 48,4% de las madres de 15 años y más de edad trabaja de manera independiente, 37,1% son asalariadas, y 14,3% labora como trabajadora familiar no remunerada. Ello

Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR y 2948/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que establece disposiciones para proteger a la madre y al padre que trabajan en el sector privado o público.*

evidencia que un gran porcentaje de mujeres embarazadas no trabajadoras dependen económicamente del empleo de sus esposos o convivientes para cubrir los gastos de embarazo y parto, por lo cual en la realidad no gozan de la misma protección.

Por tal motivo es necesario que las garantías con que cuentan la mujer embarazada trabajadora se extiendan a la mujer no trabajadora que depende económicamente a través de su cónyuge o compañero trabajador para que sus derechos estén garantizados. Ello en razón de la obligación del Estado de brindar una protección especial a las madres independientemente si trabajan o no”⁷ (Sic).

En atención a ello, resulta viable que la protección jurídica contra el despido injustificado a favor de la mujer trabajadora también resulte aplicable al padre con vínculo laboral, si el despido, hostilidad o no renovación se producen luego de comunicado el embarazo y hasta un año de nacimiento del hijo, siempre que su madre no tenga vínculo laboral vigente, tal como se ha consignado en el texto sustitutorio. Debe señalarse que esta protección jurídica es conforme la opinión del Ministerio de Salud, bajo los siguientes términos⁸:

“...respecto a lo señalado en el Proyecto de Ley N° 1330-2021-CR, que tiene como propuesta de solución la protección de las madres gestantes y lactantes no trabajadoras que dependen del sustento económico de sus cónyuges o convivientes trabajadores y la protección también de los niños por nacer y recién nacidos lactantes hijos de los padres trabajadores, los cuales sean el único sustento de los hogares en los cuales se encuentran mujeres embarazadas o lactantes no trabajadoras, estableciendo una política de protección a personas vulnerables, de pleno reconocimiento de derechos paternos y de verdadera igualdad de género”.

En atención a lo expuesto, esta protección jurídica que se otorga a la mujer embarazada, en la configuración legal del despido nulo, también resulta predicable a los trabajadores varones con responsabilidades familiares cuya remuneración percibida sea el sustento económico de la madre y del recién nacido, en los reconocimientos de la protección jurídica contra el despido.

De otro lado, con relación a la extensión de las licencias por paternidad, resulta necesario recoger la opinión expuesta por esta Comisión con relación a la función paterna en el cuidado y crianza de las hijas e hijos durante la primera infancia⁹, en la que Norma Fuller señala que “la paternidad no se limita al hecho biológico de engendrar, sino que va acompañada de responsabilidad, se genera a partir del reconocimiento y la responsabilidad asumidas socialmente frente a la hija o hijo”.

Asimismo, la función paternal también tiene relevancia en el apego y el desarrollo integral de la niña o niño durante su primera infancia, toda vez que “incluso desde el nacimiento los niños que tienen un padre involucrado son más propensos a ser emocionalmente

⁷ Ver Oficio 271-2022-DP/PAD.

⁸ Ver Informe 001-2022-OARH-OGGRH/MINSA.

⁹ Ver dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, período 2017-2018, de 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 2 de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia a los trabajadores de actividad pública y privada.

Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR y 2948/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que establece disposiciones para proteger a la madre y al padre que trabajan en el sector privado o público.*

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 vecindario”, según Daphne Gusieff.

En atención a ello, resulta viable la aprobación de la disposición que tenga por objeto la ampliación del plazo de licencia por paternidad conforme con el Decreto Legislativo 1408, Decreto Legislativo de fortalecimiento de las familias y prevención de la violencia. Sobre todo, si esta licencia contribuirá al fortalecimiento de responsabilidades e involucramiento inicial en el cuidado del hijo/a recién nacido/a. Ahora bien, en este caso, la ampliación de la paternidad no se justifica únicamente en la equidad de género al interior de las familias, sino que es una responsabilidad que recae en el trabajador cuando tiene responsabilidades familiares relativo al cuidado de su hijo/a recién nacido en aplicación del principio del interés superior del niño.

Con relación al número de días de licencia por paternidad, en la exposición de motivos del proyecto de Ley 2127/2021-CR, señala que “los países más favorecidos son Ecuador y Paraguay con quince (15) días. Le sigue Uruguay con trece (13), Colombia con ocho (8), Brasil, México y Chile con cinco (5), y Argentina con dos (2) días. En el Perú, son cerca de 65 empresas las que brindan beneficios extendidos por encima de 10 días”. En mérito a ello, dicha iniciativa legislativa motiva que el plazo de licencia que propuso se justifica por el fin de “fortalecer la unión familiar, y sobre todo cautelar el interés superior del recién nacido, es que se debe promover regulaciones que permitan un mismo desempeño tanto al padre como a la madre de cooperación en favor del hijo y/o hija” (Sic).

Por ello, teniendo en cuenta la razonabilidad de esta medida, el artículo 4 del texto sustitutorio propone que la licencia por paternidad otorgada por el empleador al padre sea de quince (15) días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea. En ese mismo sentido, en el caso de nacimientos prematuros y partos múltiples, el texto sustitutorio propone que el plazo de licencia por paternidad sea de 25 días.

Finalmente, considerando el comentario formulado por la Cámara de Comercio de Lima, relativo a que esta licencia es asumida exclusivamente por el empleador, debe precisarse que el pago de los 10 primeros días corresponde al empleador, siendo que los siguientes corresponde al seguro social del trabajador, el cual se hará efectivo desde el 1 de enero de 2024. En ese sentido, el texto sustitutorio propone la creación de un subsidio por paternidad, a cuyo efecto se acompaña las propuestas normativas pertinentes que reconozcan este subsidio de paternidad.

Precisión de reglas jurídicas para la licencia por adopción en el caso la adopción sea solicitada por cónyuges o integrantes de la unión de hecho

De otro lado, en el análisis del proyecto de Ley 1934/2021-CR, esta Comisión tuvo en consideración el Informe Técnico 034-2022-MIMP-DGA-DEIA-SFTB, en el que el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables señala que “...si bien resulta evidente que es una necesidad ampliar el plazo de licencia en el marco de la Ley N° 27409; sin embargo, la propuesta no tiene en cuenta que la normativa vigente establece fases de integración familiar que son parte del desarrollo del procedimiento administrativo de adopción, como la fase de empatía, el acogimiento pre-adoptivo y finalmente la adopción”. En este caso, la finalidad que busca la ampliación del plazo de licencia por adopción

Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR y 2948/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que establece disposiciones para proteger a la madre y al padre que trabajan en el sector privado o público.*

estaría presente en las fases de involucramiento que tendrían los cónyuges con las personas menores dados en adopción en el procedimiento administrativo.

Resulta necesario realizar una precisión al artículo 4 de la Ley 27409, en el caso que los cónyuges hayan optado por solicitar la adopción de un menor de 12 años laboren para un mismo empleador. En este extremo, el texto sustitutorio en su artículo 2 propone que el uso de la licencia no recaiga en la mujer, sino en ambos solicitantes, sean estos cónyuges o integrantes de la unión de hecho. A falta de acuerdo, la licencia se otorga en partes iguales a las personas trabajadoras solicitantes. De esta manera, se garantiza el principio de corresponsabilidad parental y cuidado del menor sea ejercido en el ámbito laboral.

Protección adicional en el caso de la trabajadora gestante mediante la implementación de ajustes razonables

Finalmente, con el propósito de facilitar el trabajo de mujer cuando se encuentra en período de gestación, el artículo 3 propone la modificación del artículo 1 de la Ley 28048, Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, en el sentido de establecer que el empleador después de tomar conocimiento de lo solicitado, asigna a la trabajadora embarazada labores que no pongan en riesgo la salud o el desarrollo normal del embrión o el feto durante el período de gestación, o establece ajustes razonables tales como la implementación del teletrabajo, modificación de jornada o lugar de trabajo, entre otros, sin afectar sus derechos laborales.

Sin perjuicio de lo anterior, resulta pertinente señalar que, en el marco de opinión del Proyecto de Ley 01330/2021-CR, la Autoridad Nacional del Servicio Civil señaló que “[e]l Proyecto de Ley no habría meritulado que únicamente se está ampliando la protección al trabajador que sea cónyuge o conviviente de la mujer embarazada no trabajadora cuando éste se encuentre bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728; es decir, no se está brindando ninguna protección a los trabajadores que se encuentren bajo los otros regímenes laborales del Estado”¹⁰. Teniendo en cuenta esta observación, la Tercera Disposición Complementaria Final del texto sustitutorio dispone que las disposiciones contenidas en los artículos de las diferentes normas que son modificados por la presente ley, son aplicables a todos los regímenes especiales del sector privado y para todos los regímenes del sector público, en atención al principio de igualdad establecido en el numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú.

6. Efecto de la norma en la legislación vigente

La aprobación del texto sustitutorio implica la modificación de las siguientes normas legales:

- Modificación de los artículos 48 y 65 del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento de Empleo.

¹⁰ Conforme Informe Técnico N° 000429-2022-SERVIR-GPGSC. Esta posición también es asumida por la Presidencia del Consejo de Ministros en su Informe D0589-2022-PCM-OGAJ. Debe subrayarse que estos informes fueron remitidos a la segunda comisión dictaminadora del Proyecto de Ley 01330/2021-CR, Comisión Economía, Banca, Finanzas e Inteligencia Financiera.

Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR y 2948/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que establece disposiciones para proteger a la madre y al padre que trabajan en el sector privado o público.*

- Modificación del artículo 4 de la Ley 27409, Ley que otorga licencia laboral por adopción.
- Modificación del artículo 1 de la Ley 28048, Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto.
- Modificación del artículo 2 de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.
- Modificación del literal c) del artículo 9 y del literal b) del artículo 12 de la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- Derogación del artículo único de la Ley 31152, Ley que modifica el inciso e) del artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR.
- Asimismo, cabe precisar que las disposiciones contenidas en los artículos de las diferentes normas que son modificados por la presente ley, son aplicables a todos los regímenes especiales del sector privado y para todos los regímenes del sector público.
- Igualmente, el Poder Ejecutivo adecúa las disposiciones reglamentarias conforme a la aplicación de las disposiciones establecidas en la presente ley, en un plazo de 30 días naturales contados a partir de su vigencia.

7. Análisis costo beneficio

La presente iniciativa legislativa tiene el propósito de beneficiar a las personas trabajadoras, con especial referencia a las mujeres, pues permite compatibilizar las responsabilidades familiares con las laborales.

En este sentido, para estimar el análisis costo-beneficio de la presente propuesta se necesita contar con información estadística de este colectivo. Así, la prioridad de las referencias estadísticas es como sigue:

- 1) Registros administrativos nacionales
- 2) Encuestas nacionales
- 3) Estudios empíricos nacionales
- 4) Estudios empíricos internacionales
- 5) Artículos de opinión
- 6) Otros

Sobre el particular, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social solicitó información estadística al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, respecto a los registros administrativos de las Planillas Electrónicas.

Al respecto, se tiene que el promedio del total de trabajadores en los que su empleador ha reportado la suspensión imperfecta por licencia por paternidad durante el periodo 2019-2021 ascendió a 48 mil 624 padres trabajadores, con un promedio de remuneraciones de S/ 2 mil 530 al mes. En este sentido, el monto total del subsidio por paternidad de 5 días ascendería a S/ 20 millones 501 mil 282 Soles, el cual representa tan solo el 0,15% del presupuesto destinado a EsSalud para el año 2022. En tal sentido, el extremo en el que propone la ampliación de licencia por paternidad resulta viable y sostenible en el tiempo.

Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR y 2948/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que establece disposiciones para proteger a la madre y al padre que trabajan en el sector privado o público.*

8. Conclusión

Por las consideraciones expuestas, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social recomienda, de conformidad con lo establecido en el literal b) del artículo 70 del Reglamento del Congreso de la República, la **APROBACIÓN** de los Proyectos de Ley 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR y 2948/2022-CR, con el siguiente TEXTO SUSTITUTORIO:

LEY QUE ESTABLECE MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PRIVADO O PÚBLICO

Artículo 1.- Modificación de los artículos 48 y 65 del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento de Empleo

Se modifican los artículos 48 y 65 del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento de Empleo, con el siguiente texto:

“Artículo 48.- Son causas de suspensión del contrato de trabajo:
[...]

- m) **El permiso a la trabajadora embarazada para los controles médicos prenatales;**
- n) **Otros establecidos por norma expresa.”**

“Artículo 65.- Es nulo el despido que tenga por motivo:
[...]

e) El embarazo, el nacimiento, la lactancia y sus consecuencias, incluso si la trabajadora presta servicios por menos de cuatro horas diarias, se encuentra en período de prueba o tiene la condición de confianza o dirección. El empleador debe ser notificado de estas circunstancias en forma previa al despido, salvo que se acredite que tuvo conocimiento por otros medios.

Si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro del período de lactancia, se presume que estuvo motivado por el embarazo, el nacimiento, la lactancia o sus consecuencias. El empleador deberá acreditar la existencia de causa justa para despedir y que el despido se hubiera producido a pesar de no estar en tales condiciones.

Esta protección jurídica también se aplica para los hostigamientos o cualquier otro acto de amedrentamiento que tenga por objeto viciar la voluntad para obtener la renuncia; igualmente, aplica para las terminaciones o no renovaciones de contratos sujetos a modalidad, a pesar de subsistir la causa que originó su celebración.

Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR y 2948/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que establece disposiciones para proteger a la madre y al padre que trabajan en el sector privado o público.*

La protección establecida en las disposiciones del presente literal son aplicables al padre con vínculo laboral vigente, si el despido, hostilidad o no renovación se producen luego de comunicado el embarazo y hasta un año de nacimiento del hijo, siempre que la madre no tenga vínculo laboral vigente.

[...]"

Artículo 2.- Modificación del artículo 4 de la Ley 27409, Ley que otorga licencia laboral por adopción

Se modifica el artículo 4 de la Ley 27409, Ley que otorga licencia laboral por adopción, con el siguiente texto:

"Artículo 4.- Licencia laboral por adopción para cónyuges o integrantes de la unión de hecho

En caso la adopción haya sido solicitada por los cónyuges o **integrantes de una unión de hecho que laboran para el mismo empleador, el uso de la licencia por adopción requiere acuerdo de los cónyuges o de los integrantes de la unión de hecho.** A falta de acuerdo, **el uso de la licencia se divide en partes iguales entre los beneficiarios".**

Artículo 3.- Modificación del artículo 1 de la Ley 28048, Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto

Se modifica el artículo 1 de la Ley 28048, Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, con el siguiente texto:

"Artículo 1.- Implementación de ajustes razonables para la prestación de labores y teletrabajo

En los centros de trabajo las mujeres gestantes **o lactantes** solicitarán al empleador no realizar labores que pongan en peligro su salud y/o la del desarrollo normal del embrión o el feto durante el período de gestación o del lactante, el cual debe estar certificado por el médico tratante.

El empleador después de tomar conocimiento de lo solicitado, asigna a la trabajadora embarazada o lactante labores que no pongan en riesgo la salud o el desarrollo normal del embrión o el feto durante el período de gestación **o durante el período de lactancia, priorizando el teletrabajo, sin afectar sus derechos laborales.**

[...]"

Artículo 4.- Modificación del artículo 2 de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada

Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR y 2948/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que establece disposiciones para proteger a la madre y al padre que trabajan en el sector privado o público.*

Se modifica el artículo 2 de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, con el siguiente texto:

“Artículo 2.- 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** calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea. **Durante los primeros diez (10) días el empleador o cooperativa continúa obligado al pago de la remuneración o retribución, los siguientes cinco (5) días son subsidiados por el Seguro Social de Salud (EsSalud).**

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

a) Veinticinco **(25) días** calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples. **Durante los primeros veinte (20) días el empleador o cooperativa continúa obligado al pago de la remuneración o retribución, los siguientes cinco (5) días son subsidiados por el Seguro Social de Salud (EsSalud).**

[...].”

Artículo 5.- Modificación del literal c) del artículo 9 y del literal b) del artículo 12 de la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud

Se modifica el literal c) del artículo 9 y el literal b) del artículo 12 de la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, con el siguiente texto:

“**Artículo 9.- PRESTACIONES**

Las prestaciones del Seguro Social de Salud son determinadas en los reglamentos, en función del tipo de afiliación, pudiendo comprender los siguientes conceptos:

[...]

c) Prestaciones en dinero correspondientes a subsidios por incapacidad temporal, maternidad **y paternidad.**”

[...].”

“**Artículo 12.- DERECHO DE SUBSIDIO**

Los subsidios se rigen por las siguientes reglas:

[...]

b) Subsidios por maternidad, **paternidad** y lactancia

b.1) Tienen derecho a subsidios por maternidad, **paternidad** y lactancia, los afiliados regulares en actividad que cumplan con los requisitos establecidos en el primer párrafo del artículo 10.

b.2) La determinación del subsidio por **paternidad** y maternidad se establece de acuerdo al promedio diario de las remuneraciones de los 12 últimos meses. Si el total de los meses

Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR y 2948/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que establece disposiciones para proteger a la madre y al padre que trabajan en el sector privado o público.*

de afiliación es menor a 12, el promedio se determinará en función a los que tenga el afiliado.

b.3) **El derecho a subsidio por paternidad se adquiere a partir del décimo primer día en el caso de parto natural o cesárea, y del vigésimo primer día en el caso de nacimientos prematuros o partos múltiples. El pago del subsidio de los siguientes cinco (5) días establecido en los numerales 2.1 y 2.2 del artículo 2 de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, es asumido por el Seguro Social de Salud (EsSalud).**

b.4) El subsidio por lactancia se otorga conforme a la normatividad vigente.

El derecho a subsidio prescribe a los seis meses contados desde la fecha en que dejó el período de incapacidad o el período máximo postparto.

Los afiliados potestativos podrán tener derecho a subsidios económicos de acuerdo a lo que establezca el reglamento.”

[...]”

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA.- Derogación del artículo único de la Ley 31152.

Se deroga el artículo único de la Ley 31152, Ley que modifica el inciso e) del artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

PRIMERA.- Duración y naturaleza del permiso para controles médicos prenatales

El tiempo de duración del permiso otorgado a la trabajadora embarazada para los controles médicos prenatales establecido en el literal m) del artículo 48 del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento de Empleo, es considerado como tiempo trabajado para todo efecto legal. La trabajadora informa a su empleador el día y hora correspondiente a su control médico prenatal con 3 días naturales de anticipación.

SEGUNDA.- Vigencia

La presente ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación, con excepción de lo dispuesto en el artículo 5, que entra en vigencia el 1 de enero de 2024. Hasta el 31 de diciembre de 2023, el empleador asume íntegramente el pago de la licencia por paternidad.

TERCERA.- Aplicación para los regímenes especiales y del sector público

Las disposiciones contenidas en los artículos de las diferentes normas que son modificados por la presente ley, son aplicables a todos los regímenes especiales del sector privado y para todos los regímenes del sector público.

CUARTA.- Adecuación de normas reglamentarias

Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR y 2948/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que establece disposiciones para proteger a la madre y al padre que trabajan en el sector privado o público.*

El Poder Ejecutivo adecúa las disposiciones reglamentarias conforme a la aplicación de las disposiciones establecidas en la presente ley, en un plazo de 30 días naturales contados a partir de su vigencia.

Dese cuenta.
Sala de Comisión.
Lima, 4 de noviembre de 2022.