

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 7442/2023-CR, 9869/2024-CR, 9918/2024-CR y 10339/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LEY QUE MODIFICA LA LEY 26644, LEY QUE PRECISA EL GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE-NATAL Y POST-NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE, PARA AMPLIAR LOS DÍAS DE DESCANSO POSNATAL

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Periodo Anual de Sesiones 2024-2025

Señor presidente:

Han sido remitidos para dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social los siguientes proyectos de ley:

- Proyecto de Ley 7442/2023-CR, presentado por el Grupo Parlamentario Acción Popular, a iniciativa del Congresista Jorge Luis Flores Ancachi, por el que propone modificar la Ley 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso prenatal y post natal de la trabajadora gestante, para asegurar una mejora en la seguridad y protección de la madre gestante y el neonato, asegurando el periodo de descanso prenatal a un mes como mínimo y post natal a dos meses.
- Proyecto de Ley 9869/2024-CR, presentado por el Grupo Parlamentario Renovación Popular, a iniciativa de la Congresista Patricia Rosa Chirinos Venegas, por el que propone modificar el artículo 1 de la Ley 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso prenatal y post natal de la gestante.
- Proyecto de Ley 9918/2024-CR, presentado por el Grupo Parlamentario Bloque Democrático Popular, a iniciativa del Congresista Edgar Cornelio Reymundo Mercado, por el que se propone modificar la Ley 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso pre natal y post natal de la trabajadora gestante, con la finalidad de mejorar la salud materna e infantil reduciendo el riesgo de complicaciones durante el embarazo y promoviendo la lactancia materna, la planificación familiar, la salud mental, la estimulación temprana, ente otros aspectos de relevancia durante la vida de la madre y el recién nacido.
- Proyecto de Ley 10339/2024-CR, presentado por el Grupo Parlamentario Perú Libre, a iniciativa del congresista Flavio Cruz Mamani, por el que propone adecuar la Ley 26644, Ley que precisa el goce del derecho del descanso prenatal y post natal de la trabajadora gestante, a fin de modificar el artículo 1 e incorporar un nuevo artículo.

1. SITUACIÓN PROCESAL

1.1. ANTECEDENTES PROCEDIMENTALES

El Proyecto de Ley 7442/2023-CR, fue presentado al Área de Trámite Documentario el 02 de abril de 2024 e ingresó a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (CTSS), como primera comisión dictaminadora y a la Comisión de Mujer y Familia, como segunda comisión dictaminadora el 04 de abril del mismo año.

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 7442/2023-CR, 9869/2024-CR, 9918/2024-CR y 10339/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LEY QUE MODIFICA LA LEY 26644, LEY QUE PRECISA EL GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE-NATAL Y POST-NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE, PARA AMPLIAR LOS DÍAS DE DESCANSO POSNATAL

El Proyecto de Ley 9869/2024-CR, fue presentado al Área de Trámite Documentario el 08 de enero de 2025 e ingresó a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (CTSS) el 10 de enero del mismo año, siendo la única comisión dictaminadora.

El Proyecto de Ley 9918/2024-CR, fue presentado al Área de Trámite Documentario el 14 de enero de 2025 e ingresó a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (CTSS) el 14 de enero del mismo año, siendo la única comisión dictaminadora.

El Proyecto de Ley 10339/2024-CR, fue presentado al Área de Trámite Documentario el 25 de febrero de 2025 e ingresó a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (CTSS) el 26 de febrero del mismo año, siendo la única comisión dictaminadora.

Al respecto de la propuesta legislativa, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social ha verificado que los proyectos de ley cumplen con los requisitos establecidos en los artículos 75 y 76 de Reglamento del Congreso de la República, asimismo, cuenta con la firma del portavoz del grupo parlamentario, así como de las firmas correspondientes de los demás congresistas integrantes que apoyan la propuesta.

1.2. ANTECEDENTES PARLAMENTARIOS

Desde julio de 2024, en que empezaron las labores de la Mesa Directiva de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social para el periodo legislativo 2024-2025, se han desarrollado y aprobado un dictamen de insistencia y un dictamen de texto sustitutorio, referentes a los periodos de lactancia materna.

Con fecha 15 de enero de 2025, durante la segunda sesión extraordinaria de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, se aprobó por MAYORÍA el dictamen de insistencia a las observaciones formuladas por el Poder Ejecutivo a la Autógrafa de Ley que modifica el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR; la Ley 26790, Ley de modernización de la Seguridad Social en Salud; la Ley 27409, Ley que otorga licencia laboral por adopción 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; y la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia par paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, a fin de proteger los derechos laborales de los progenitores que trabajan en el sector privado o el sector público. Autógrafa recaída en los proyectos de Ley 1330/2021-CR, 1934/2021 -CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR y 2948/2022-CR.

Con fecha 04 de marzo de 2025, durante la décimo segunda sesión ordinaria de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, se aprobó por MAYORÍA el dictamen que, con texto sustitutorio, propone la ley que modifica la Ley 31572, Ley del teletrabajo, para establecer medidas complementarias a la licencia por lactancia, recaído en los

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 7442/2023-CR, 9869/2024-CR, 9918/2024-CR y 10339/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LEY QUE MODIFICA LA LEY 26644, LEY QUE PRECISA EL GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE-NATAL Y POST-NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE, PARA AMPLIAR LOS DÍAS DE DESCANSO POSNATAL

Proyectos de Ley: 4070/2022-CR, 4612/2022-CR; 9221/2024-CR, 9374/2024-CR, 9710/2024-CR Y 9765/2024-CR.

Con fecha 04 de abril de 2024, la Comisión de Mujer y Familia dispuso el decreto de archivo del Proyecto de Ley 4772/2023-CR, ya que restringiría los derechos previstos de las trabajadoras gestantes establecidos en los artículos 2 y 4 de la Constitución Política del Perú.¹

2. CONTENIDO DEL PROYECTO LEGISLATIVO

El Proyecto de Ley 7442/2023-CR se compone de 2 artículos. El primer artículo versa sobre el objeto de la ley, el artículo 2 indica que se debe modificar el artículo 1 de la Ley 26644, otorgando 20 días de descanso prenatal de forma obligatoria y 60 días de descanso post natal.

El Proyecto de Ley 9869/2024-CR, se compone un artículo y una disposición complementaria final. En su articulado, plantea que el descanso post natal debe extenderse hasta los 131 días y que el descanso postnatal puede acumularse a decisión de la trabajadora gestante.

El Proyecto de Ley 9918/2024-CR, se compone de dos artículos, el primero referente al objeto de la ley y el segundo plantea una modificación al artículo 1 de la Ley 26644, otorgando 35 días de descanso prenatal y 115 días de descanso post natal.

Además, contiene una disposición complementaria final, que otorga 60 días para la adecuación del reglamento.

El Proyecto de Ley 10339/2024-CR, se compone de cuatro artículos y una disposición complementaria final. Los primeros dos artículos versan sobre el objeto y la finalidad del proyecto de ley, y el artículo 3 plantea una modificatoria al artículo 1 de la Ley 26644, ampliando el descanso post natal a 131 días. El artículo 4 plantea incorporar el artículo 4-A a la Ley 26644, para que la madre pueda hacer uso del teletrabajo hasta que su hijo cumpla un año.

3. MARCO NORMATIVO

3.1. LEGISLACIÓN NACIONAL

- Constitución Política del Perú
- Reglamento del Congreso de la Republica
- Código Civil

¹ <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MTk5OTE4/pdf>

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 7442/2023-CR, 9869/2024-CR, 9918/2024-CR y 10339/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LEY QUE MODIFICA LA LEY 26644, LEY QUE PRECISA EL GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE-NATAL Y POST-NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE, PARA AMPLIAR LOS DÍAS DE DESCANSO POSNATAL

- Ley 26644, Ley que precisan el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante²
- Ley 27240, Ley que otorga el permiso de lactancia materna³
- Ley 28731, Ley que amplía la duración del permiso por lactancia materna⁴
- Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada⁵
- Ley 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo⁶.
- Ley 30012, Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave⁷
- Ley 30367, Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso⁸
- Ley 30807, Ley que modifica la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada⁹

3.2. LEGISLACIÓN INTERNACIONAL

- Ley 26.873, Lactancia materna¹⁰ - Chile.
- Ley 3460, Ley de fomento a la lactancia de la leche materna y comercialización de sus sucedáneos¹¹ - México.

3.3. NORMAS CONVENCIONALES

- El Convenio 183, sobre la protección de la maternidad de la OIT de 2000 – OIT¹²
- El Convenio 156, sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, OIT¹³
- Recomendación 165 de la OIT¹⁴

² <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H771411>

³ <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H788198>

⁴ <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H916734>

⁵ <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H994310>

⁶ <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1038071>

⁷ <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1077480>

⁸ <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1141147>

⁹ <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1210838>

¹⁰ <https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/lactancia-materna>

¹¹ <https://www.minsalud.gob.bo/images/Documentacion/normativa/LEY-3460-FOMENTO-A-LACTANCIA-MATERNA-Y-COMERCIALIZACION.pdf>

¹²

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183#:~:text=Se%20proh%C3%ADbe%20al%20empleador%20que,el%20embarazo%2C%20el%20nacimiento%20del

¹³ <https://www.ilo.org/es/media/27791/download>

¹⁴

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312503

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 7442/2023-CR, 9869/2024-CR, 9918/2024-CR y 10339/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LEY QUE MODIFICA LA LEY 26644, LEY QUE PRECISA EL GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE-NATAL Y POST-NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE, PARA AMPLIAR LOS DÍAS DE DESCANSO POSNATAL

- Norma Técnica 375, Norma básica de ergonomía y de procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico¹⁵
- Recomendación 191 de la OIT¹⁶

4. ANÁLISIS DE LAS PROPUESTAS LEGISLATIVAS

Las propuestas acumuladas en el presente dictamen abordan medidas que proponen modificar el periodo de licencia por maternidad. En se sentido, se muestra el resumen del cuadro 1.

Cuadro 1. Comparación de las políticas y los plazos propuestos para el descanso prenatal y post natal

Proyecto de Ley	Medida propuesta	Análisis
7442/2023-CR	Plantea que se otorguen, por lo menos, 30 días de descanso prenatal y 60 días de descanso post natal.	Plantea un descanso total de 90 días.
9869/2024-CR	No altera el periodo prenatal de 49 días y amplía el descanso post natal a 131 días y un plazo de reglamentación de 60 días.	Plantea un descanso total de 180 días.
9918/2024-CR	Plantea 35 días de descanso prenatal y 115 días de descanso post natal	Plantea un descanso total de 150 días.
10339/2024-CR	No altera el periodo prenatal de 49 días y amplía el descanso post natal a 131 días, el mismo que podría ampliarse a 45 días adicionales en los casos de nacimiento múltiple o nacimiento con discapacidad. Propone además extender hasta que el recién nacido haya cumplido los 12 meses, la modalidad de teletrabajo para las madres. Finalmente asigna un plazo de reglamentación de 60 días.	Plantea un plazo de 180 días, ampliable a 225 días en casos de discapacidad. Complementariamente se plantea que se le otorgue a la madre la posibilidad de teletrabajar hasta que el niño cumpla 12 meses.

Fuente: Realización propia

A la fecha de realización del presente dictamen, se solicitaron las opiniones de: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Ministerio de Salud, Ministerio de Economía y Finanzas, Defensoría del

¹⁵ https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/472127/Anexo_1-Norma_B%C3%A1sica_de_Ergonom%C3%ADa....pdf?v=1578090278

¹⁶ https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312529:NO#:~:text=Protecci%C3%B3n%20de%20la%20salud,dicho%20traslado%20no%20sea%20realizable.

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 7442/2023-CR, 9869/2024-CR, 9918/2024-CR y 10339/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LEY QUE MODIFICA LA LEY 26644, LEY QUE PRECISA EL GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE-NATAL Y POST-NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE, PARA AMPLIAR LOS DÍAS DE DESCANSO POSNATAL

Pueblo, Cámara de Comercio de Lima y Confederación General de Trabajadores del Perú. Y a la fecha solo se ha recibido opinión de la Defensoría del Pueblo, la Cámara de Comercio de Lima y del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo.

Además de los respectivos pedidos de opinión, con fecha lunes 03 de marzo de 2025, se realizó la mesa de trabajo para debate del Proyecto de Ley 9869/2024-CR, que contó con la participación de los invitados que se detallan en el Cuadro 2.

Cuadro 2. Participantes de la Mesa de Trabajo para debatir el PL 9869/2024-CR

Nombres y Apellidos	Institución – Cargo	DNI
Andrea Mansilla Mansilla	Despacho Congresista Chirinos Venegas – Asesora	46074096
Yngrid Antonella Castro Botetano	Despacho Congresista Chirinos Venegas – Invitada	70499440
Jorge Luis Alonso Salas Sotelo	Despacho Congresista Chirinos Venegas – Invitado	70429695
Julia María del Pilar Sánchez Bermúdez	Asociación de Consultores Certificados en Lactancia Materna en el Perú – presidenta	Participación Virtual
Milagros Camacho Gavidia	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – Dirección de Normativa del Trabajo	45842646
Ana Gisela Cuzcano Uchupa	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – Dirección de promoción y protección de los derechos fundamentales laborales	07493685
Cristian Josuet Ramírez Ramírez	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – Especialista de la Dirección de Fortalecimiento de las Familias	72812319
Carla Mendoza Peña	Ministerio de Salud – jefe de Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo	42949881
Rodia Carazas Garay	Ministerio de Salud – Trabajadora Social del Equipo de Bienestar Social	06802543
María Elena Ramírez Flores	Ministerio de Salud – Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud	01134845
José Aldana Carrasco	Ministerio de Salud – director ejecutivo	10423367
Luz Isabel Mejía Cunovilla de Yamaguchi	Defensoría del Pueblo – Defensora Adjunta para los Derechos de la Mujer	07576983
Álvaro Antonio Gálvez Calderón	Cámara de Comercio de Lima – Gerente General	10178993
Guillermo Augusto Jiménez Palacios	Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República	41797764
César Palomino Colina	Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República	06786330

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 7442/2023-CR, 9869/2024-CR, 9918/2024-CR y 10339/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LEY QUE MODIFICA LA LEY 26644, LEY QUE PRECISA EL GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE-NATAL Y POST-NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE, PARA AMPLIAR LOS DÍAS DE DESCANSO POSNATAL

Khely Santiago Rivera	Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República	42385974
Henry Chávez Núñez	Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República	40063538

Fuente: Elaboración propia

De entre las distintas opiniones, se destacaron los siguientes aspectos:

1. La propuesta debe ser equitativa para el caso de la licencia de paternidad.
2. Debe evaluarse la viabilidad de la propuesta con ESSALUD.
3. Debe considerarse que la propuesta proponga políticas que beneficien a las trabajadoras, más allá de las que se encuentran formalmente empleadas.
4. Se plantearon propuestas alternativas que merecen un espectro de discusión más amplio.
5. Se señaló que la problemática a abordarse, más allá del periodo de descanso pre y post natal, debe analizarse la viabilidad de la lactancia exclusiva y de las consecuencias que pueden tener las actuales políticas, desde el uso de lactarios, el acondicionamiento y fiscalización que éstos tienen, el hecho de no sincronizar la extracción de la leche con los horarios de alimentación de los bebés.
6. El impacto que puede tener en la empleabilidad de las mujeres si en caso se aprobara esta medida.

Teniendo en cuenta los puntos mencionados, los distintos representantes de las instituciones que participaron del debate, expresaron las siguientes opiniones:

1. **Ministerio de Salud:** en principio dan su opinión favorable, pero consideran que debe evaluarse la viabilidad de la implementación de la política y el alcance efectivo que tendría para las madres que trabajan desde la informalidad. Se señaló también que una adecuada etapa de lactancia ayuda a prevenir distintas enfermedades en el desarrollo de la vida adulta, ya que existen distintos anticuerpos que la madre transmite.

Manifestaron que la política podría enfocarse en nacimientos prematuros y otros casos que requieran una mayor atención. De forma más específica, las intervenciones que tuvieron los participantes se centraron en:

- a. La jefa del Equipo de Seguridad en el Trabajo, Carla Mendoza, manifestó que deben considerarse los aspectos contemplados en la Ley 28048, Ley de Protección a favor de la mujer gestante, los artículos contemplados en la Ley 31572, Ley de Teletrabajo, la Norma Técnica 375, Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico; considerando los efectos de fatiga mental y la Ley 29783, Ley de Seguridad en el Trabajo. Emitió una opinión favorable, considerando que deben hacerse monitoreos para confirmar el impacto que una mala etapa de lactancia puede tener en el desarrollo de las personas.
- b. Director Ejecutivo: está de acuerdo en que se debe fortalecer el periodo de lactancia para lograr un adecuado desarrollo cognitivo en los primeros años. Señaló la importancia de los costos que asume el estado en casos

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 7442/2023-CR, 9869/2024-CR, 9918/2024-CR y 10339/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LEY QUE MODIFICA LA LEY 26644, LEY QUE PRECISA EL GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE-NATAL Y POST-NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE, PARA AMPLIAR LOS DÍAS DE DESCANSO POSNATAL

de bebés prematuros, y debe evaluarse cómo es que ESSALUD genere mecanismos más eficientes de cobranza para no afectar la sostenibilidad de sus operaciones. Señala que los nacimientos prematuros constituyen el 7.5% de los nacimientos en el Perú.

- c. La trabajadora social del equipo de bienestar social manifestó que la medida solo podría beneficiar a aquellas madres que tienen un empleo formal, que podría ser inviable para ESSALUD y que deben contemplarse otros aspectos socioeconómicos.
2. **Defensoría del Pueblo:** la representante de la Defensoría del Pueblo manifestó su opinión favorable, respaldada en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, el artículo 4 de la Convención 183 de la OIT, y la Recomendación 191 de la OIT. Indicó, además, que debe evaluarse equiparar estas ampliaciones para la licencia por paternidad.
3. **Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo:** las representantes del MTPE manifestaron que es necesario contar con la opinión de ESSALUD, para evaluar la viabilidad de la propuesta, de manera más específica, éstas indican:
 - a. La representante de la Dirección de Normativa del Trabajo sostiene que la propuesta de 131 días debe ser mejor sustentada, para poder determinar el costo para el Seguro Social de Salud, preliminarmente indicó que los costos podrían pasar de 404.2 millones de Soles a 574 millones de Soles, ya que la Ley 31469, que modifica la Ley 26790, Ley de la modernización de la Seguridad Social en el Perú, para establecer cobertura inmediata a la mujer gestante afiliada al sistema de seguridad social de ESSALUD, garantizaría la cobertura de estos derechos con los nuevos plazos propuestos.
 - b. Dirección de promoción y protección de los derechos fundamentales laborales, señaló que debe tenerse en cuenta el criterio de igualdad ya que deben equipararse las licencias de paternidad. Señaló además que debe solicitarse la opinión de ESSALUD.
4. **Cámara de Comercio de Lima:** el representante de la Cámara de Comercio de Lima saluda el espíritu de diálogo social, enfatiza que hoy en día ya se acogen las recomendaciones de la OIT, sobre un periodo de 14 semanas que se reflejan en la vigente Ley 26644, Ley que precisan el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante. Manifiesta que, por técnica legislativa, debe evaluarse el enfocar el problema por el lado de la lactancia y se debe consultar a SUNAFIL sobre la efectividad de las políticas de fiscalización de la lactancia, para ver si son suficientes.
5. **Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables:** el representante del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables señala que respaldan el desarrollo cognitivo de los niños y que las madres son las que asumen la crianza, lo que posteriormente genera el respectivo impacto en el trabajo, por lo que consideran que deben equipararse las condiciones propuestas para la licencia por paternidad. Finalmente, plantea la importancia de fiscalización de los lactarios.

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 7442/2023-CR, 9869/2024-CR, 9918/2024-CR y 10339/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LEY QUE MODIFICA LA LEY 26644, LEY QUE PRECISA EL GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE-NATAL Y POST-NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE, PARA AMPLIAR LOS DÍAS DE DESCANSO POSNATAL

Despacho de la Congresista Chirinos Venegas: de parte del despacho congresal, se contó con la participación de la asesora y la Presidenta de la Asociación de Consultores Certificados de la Lactancia Materna: señala que la lactancia exclusiva es importante porque garantiza un mejor desarrollo del microbiota intestinal y la importancia de la lactancia para prevenir enfermedades infecciosas, a pesar de que el Perú lidera las cifras de lactancia materna, aún se registran muchos abusos por parte de los empleadores privados y no así en el sector público. La lactancia materna es la inversión más rentable en términos sociales de acuerdo a un estudio realizado en México en 2020.

De las propuestas revisadas, la planteada por el PL 7442/2023-CR, solo será acumulada por abordar la materia, pero no considerada como una alternativa por los antecedentes expuestos, como el decreto de archivo de la Comisión de Mujer y Familia y las opiniones desfavorables recibidas. Se evaluarán como alternativas los plazos propuestos en las alternativas 9869/2024-CR, 9918/2024-CR y 10339/2024-CR.

Como producto de la mesa de trabajo realizada, se planteó la siguiente propuesta de predictamen, el mismo que fue enviado a ESSALUD para la respectiva opinión, atendiendo la participación de los asistentes a la mesa de trabajo. El Oficio 1555-2024-2025-CTSS/P-CR, fue remitido al Seguro Social de Salud, el día 07 de marzo con el siguiente texto sustitutorio:

LEY QUE MODIFICA LA LEY 29409, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA Y LA LEY 26644, LEY QUE PRECISA EL GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE-NATAL Y POST NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE, A FIN DE AMPLÍA LOS DÍAS DE DESCANSO PRE-NATAL Y POST-NATAL DE LA MADRE GESTANTE Y EL PADRE

Artículo 1. Modificación del artículo 1 de la Ley 26644, ley que precisan el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante
Se modifican el artículo 1 de la Ley 26644, Ley que precisan el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante, con el siguiente texto:

"Artículo 1.

Se precisa que es derecho de la trabajadora gestante gozar de 49 días de descanso prenatal y 77 días de descanso postnatal. El goce de descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el post natal, a decisión de la trabajadora gestante.

Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable de parto. Los días de descanso prenatal y postnatal se consideran como días efectivamente laborados para efectos del cómputo de las utilidades.

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 7442/2023-CR, 9869/2024-CR, 9918/2024-CR y 10339/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LEY QUE MODIFICA LA LEY 26644, LEY QUE PRECISA EL GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE-NATAL Y POST-NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE, PARA AMPLIAR LOS DÍAS DE DESCANSO POSNATAL

*El descanso postnatal se extiende por **54 días naturales adicionales** en los casos de nacimiento múltiple, nacimiento de niños con discapacidad, **nacimiento prematuro o nacimiento con un peso registrado menor a 1,500 gramos**. En caso de discapacidad, ésta es acreditada con la presentación del correspondiente certificado otorgado por el profesional de salud debidamente autorizado"*

Artículo 2. Incorporación del literal d) en el numeral 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.

Se incorpora el literal d) en el numeral 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, con el siguiente texto:

"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 calendario 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 calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples.

b) Treinta (30) días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa.

c) Treinta (30) días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre.

d) El trabajador y el empleador podrán acordar la ampliación de los plazos establecidos en los literales a), b) y c).

(...)"

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. Adecuación de norma reglamentaria

El Poder Ejecutivo adecúa los reglamentos aprobados por el Decreto Supremo 014-2010-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, y por el Decreto Supremo 005-2011-TR, Decreto Supremo que dicta normas reglamentarias de la Ley 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso pre natal y post natal de la trabajadora gestante, dentro del plazo de noventa días calendario, contados a partir de la vigencia de la presente Ley.

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 7442/2023-CR, 9869/2024-CR, 9918/2024-CR y 10339/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LEY QUE MODIFICA LA LEY 26644, LEY QUE PRECISA EL GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE-NATAL Y POST-NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE, PARA AMPLIAR LOS DÍAS DE DESCANSO POSNATAL

Como producto de las reuniones de trabajo posteriores, se hicieron los aportes siguientes:

- “(…)
- *La medida enfrenta una serie de problemáticas de oportunidad (viabilidad), que conllevan a considerar NO VIABLE desde el punto de vista de la sostenibilidad económica.*
(…)
 - *Las iniciativas coinciden en la ampliación de la licencia post natal; sin embargo, no advierten la problemática nacional ligada a la dificultad de reinserción laboral que enfrenta la madre y el eventual desincentivo que conllevaría a varios empleadores a contratar profesionales mujeres por el hecho de que eventualmente podrían querer ejercer su derecho a ser madre.*
(…)
 - *ESSALUD considera que es importante proteger a la madre y al hijo recién nacido. Pero, dicha situación deberá necesariamente contar con un estudio económico financiero que permita dilucidar de manera indubitable que la medida es posible y económicamente sostenible en el tiempo; y, proponer, de ser el caso, una fuente de financiamiento distinta a ESSALUD, por ejemplo, que se encuentre a cargo de los empleadores.*
(…)
 - *Respecto a la licencia por paternidad: si bien ESSALUD coincide en la importancia de que el padre asuma labores de cuidado y coadyuvar a la pronta recuperación de la madre y la protección del recién nacido, la propuesta formulada no resulta viable, pues un contenido tan amplio y poco claro puede conllevar a escenarios de abusos del derecho, máxime cuando no se identifica quién asumirá los costos.*
(…)”

De acuerdo con las estimaciones de ESSALUD, las proyecciones de los costos serían las siguientes:

- *“Se toma como referencia los subsidios pagados en el año 2024. En función al número de días de licencia por maternidad, han identificado a las aseguradas beneficiadas con 98 días (normal) de aquellas con 128 días (parto múltiple y otros). La diferencia entre ambos montos constituye el impacto de la propuesta normativa.*
- *Se estima el impacto anual esperado del predictamen para el año 2025, en el orden de los S/140.6 millones; no obstante, de aprobarse, las consecuencias financieras continuarán en tanto la norma mantenga su vigencia. Cabe señalar que con dicho monto podría construirse catorce (14) Centros Asistenciales del Primer Nivel de Atención.*
-

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 7442/2023-CR, 9869/2024-CR, 9918/2024-CR y 10339/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LEY QUE MODIFICA LA LEY 26644, LEY QUE PRECISA EL GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE-NATAL Y POST-NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE, PARA AMPLIAR LOS DÍAS DE DESCANSO POSNATAL

Cuadro 3. Impacto del Proyecto de Ley

IMPACTO DEL PROYECTO DE LEY Amplía el descanso prenatal y post natal de la gestante (126 días) (Millones S/) 2025		
Situación Actual (98 o 128 días)	Situación del PL (126 ó 180 días)	Gasto Estimado Adicional
454.7	595.3	140.6

- *Siguientes 05 años (hasta el año 2030)*
- *Se ha considerado, a partir de información publicada por el INEI, la tasa promedio el crecimiento de los nacimientos en el periodo 2018-2023 (-4.95%) para Lima Metropolitana, así como la tasa de inflación neta (3%), como mecanismo de actualización de remuneraciones. Los resultados son los siguientes:*

Cuadro 4. Impacto proyectado del Proyecto de Ley

IMPACTO PROYECTADO DEL PROYECTO DE LEY Amplía el descanso prenatal y post natal de la gestante (126 días) (Millones S/) 2025-2030			
Año	Situación Actual (98 o 128 días)	Situación del PL (126 ó 180 días)	Gasto Estimado Adicional
2025	454.7	595.3	140.6
2026	418.5	547.9	129.4
2027	385.1	504.2	119.1
2028	354.4	464.0	109.6
2029	326.1	427.0	100.8
2030	300.1	392.9	92.8
TOTAL	2,238.9	2,931.3	692.3

- *Como se observa en el periodo 2025-2030 el impacto financiero acumulado del proyecto de ley podría alcanzar los S/692.3 millones”*

4.1. ANÁLISIS SOBRE LA NECESIDAD, VIABILIDAD Y OPORTUNIDAD DE LAS PROPUESTAS LEGISLATIVAS

4.1.1. Sobre la necesidad de las propuestas legislativas

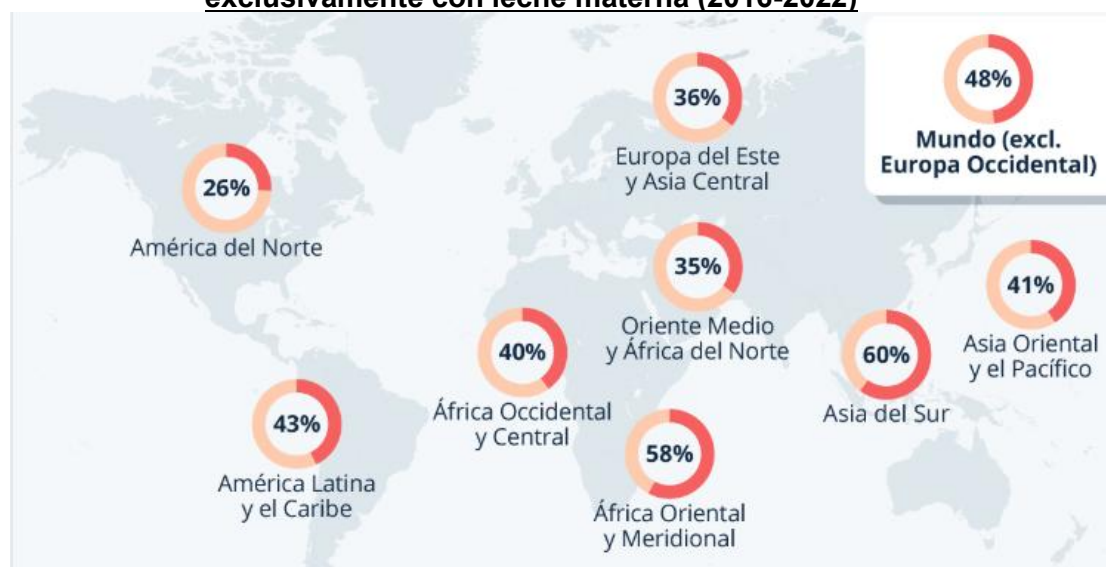
De acuerdo con los debates seguidos en la mesa de trabajo realizada por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, la principal razón de proponer ampliar el descanso posnatal radica en la capacidad de las madres de proveer lactancia exclusiva a sus hijos recién nacidos. Ya que los nutrientes que los recién nacidos

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 7442/2023-CR, 9869/2024-CR, 9918/2024-CR y 10339/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LEY QUE MODIFICA LA LEY 26644, LEY QUE PRECISA EL GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE-NATAL Y POST-NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE, PARA AMPLIAR LOS DÍAS DE DESCANSO POSNATAL

reciben de sus madres a través de la leche materna, permite que fortalezcan su sistema inmunológico y puedan afrontar mejor las enfermedades a lo largo de su vida. Punto en el que radica el análisis costo beneficio, ya que, con una adecuada lactancia, los ciudadanos podrán representar menos costos para el Estado.

La discusión sobre la lactancia exclusiva es muy amplia, como se puede ver en la Imagen 1, los países con mejores índices de desarrollo son los que tienen menores niveles de lactancia exclusiva de acuerdo con el portal de Statista¹⁷

Imagen 1. Porcentaje de lactantes de 0 a 5 meses alimentados exclusivamente con leche materna (2016-2022)



Fuente: Statista

Así lo demuestra la publicación de UNICEF¹⁸, titulada *¿Por qué los países ricos las madres no dan de mamar?* (Quintos, 2018), se indica:

“Dar de mamar es una de las formas más efectivas de proteger la salud de las madres y los niños, promover que crezcan sanos y se desarrollen bien. Sin embargo, en todo el mundo, cada año 7,6 millones de niños no se benefician del amamantamiento. Según un nuevo análisis de UNICEF, la mayoría de estos niños provienen de países ricos. Se estima que el 21 % de los bebés de los países de altos ingresos nunca han recibido leche materna. En los países de ingresos bajos y medios, la tasa es del 4 %.

¹⁷ <https://es.statista.com/grafico/32784/porcentaje-de-lactantes-de-0-a-5-meses-alimentados-exclusivamente-con-leche-materna/>

¹⁸ <https://news.un.org/es/story/2018/05/1433262>

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 7442/2023-CR, 9869/2024-CR, 9918/2024-CR y 10339/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LEY QUE MODIFICA LA LEY 26644, LEY QUE PRECISA EL GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE-NATAL Y POST-NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE, PARA AMPLIAR LOS DÍAS DE DESCANSO POSNATAL

En efecto, el Plan Estratégico Institucional del Ministerio de Salud¹⁹ tiene dentro de sus indicadores: “porcentaje de menores de 6 meses con lactancia exclusiva”, como se muestra en la imagen 2.

Imagen 2. Plan Estratégico Institucional

PLAN ESTRATEGICO SECTORIAL MULTIANUAL 2024 -2030 DEL SECTOR SALUD					
Objetivo Estratégico Sectorial (OES)			Acción Estratégico Sectorial (AES)		
Código	Enunciado	Nombre del Indicador	Código	Enunciado	Nombre del Indicador
OES 01	Mejorar el estado de salud de las personas que habitan en el territorio peruano	Razón de años de vida saludables (AVISA) perdidos por mil habitantes para enfermedades no transmisibles	AES 01.01	Incrementar la adopción de hábitos, conductas y estudios de vida saludables en la población	Porcentaje de menores de 6 meses con lactancia materna exclusiva
					Porcentaje de personas de 15 o más años que consumen al menos cinco porciones de fruta y/o ensalada de verduras al día
					Porcentaje de la población que practica regularmente actividad física moderada o alta, al menos 30 minutos diarios
		Porcentaje de hogares rurales que realizan prácticas adecuadas en el lavado de manos			
		Porcentaje de personas de 15 a más años de edad que fuman cigarrillos diariamente en los últimos 12 meses			
		Porcentaje de personas de 15 a más años de edad que en los últimos 30 días consumen alguna bebida alcohólica			
		Razón de años de vida saludables (AVISA) perdidos por mil habitantes para enfermedades transmisibles, maternas, perinatales y nutricionales	AES 01.02	Reducir los riesgos modificables atribuidos a la carga de enfermedad en la población	Fracción atribuible poblacional de sobrepeso como factor de riesgo para diabetes mellitus tipo 2
					Fracción atribuible poblacional de obesidad como factor de riesgo para diabetes mellitus tipo 2
					Fracción atribuible poblacional del no uso de preservativo en última relación sexual como factor de riesgo para infección por el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH)

Fuente: MINSA

El mismo documento, ofrece las proyecciones de crecimiento del indicador hacia 2030, buscando que en el Perú se alcance el 90% de la lactancia exclusiva hacia el año 2030, como se muestra en la imagen 3.

¹⁹ <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7566687/6425886-plan-estrategico-institucional-2025-2030-del-ministerio-de-salud.pdf?v=1741287897>

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 7442/2023-CR, 9869/2024-CR, 9918/2024-CR y 10339/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LEY QUE MODIFICA LA LEY 26644, LEY QUE PRECISA EL GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE-NATAL Y POST-NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE, PARA AMPLIAR LOS DÍAS DE DESCANSO POSNATAL

Imagen 3. Matriz del Plan Estratégico Institucional

OE/IAEI		NOMBRE DEL INDICADOR	LINEA BASE		LOGRO ESPERADO					
CODIGO	DESCRIPCIÓN		Año	Valor	2025	2026	2027	2028	2029	2030
OEI.01.	Contribuir con la generación de condiciones para la adopción de hábitos, conductas y estilos de vida saludables para la población.	Porcentaje de menores de 6 meses con lactancia materna exclusiva	2024	70	73	76	79	82	85	90
		Porcentaje de niñas y niños de 1 a 11 años de edad con prácticas adecuadas de higiene bucal.	2024	25.20	25.80	26.80	27.90	29.40	31.50	33.20
		Porcentaje de personas que consignó “sí” a la donación de órganos en su Documento Nacional de Identidad.	2024	13.7	14.20	15.0	15.90	16.80	17.70	18.80
		Porcentaje de mujeres en unión que usa actualmente algún método moderno de planificación familiar	2024	58.7	58.9	59.5	60.0	60.5	61	61.5
		Porcentaje de donaciones voluntarias de sangre	2024	20.4	22.8	23.7	25.6	27.4	29	31.4
		Porcentaje de instituciones educativas que cuentan con quioscos, cafeterías o comedores escolares saludables	2024	15	25	40	50	60	70	80
		Proporción de personas mayores de 14 años que conoce cómo se transmite el dengue, reconoce los síntomas y signos, y sabe qué hacer	2024	10	15	20	25	30	35	40

Fuente: MINSA

En la actualidad, los mayores índices de incidencia de lactancia exclusiva se dan en las zonas rurales del país, como lo indica la siguiente nota de prensa del CEPLAN²⁰

*“En el contexto peruano, la prevalencia de la lactancia materna ha mostrado una estabilidad relativa en años recientes; sin embargo, persisten diferencias significativas entre áreas rurales y urbanas, siendo las zonas rurales las que evidencian mayores tasas. Esta discrepancia subraya la necesidad de abordar las desigualdades en el acceso a información y soporte sobre lactancia materna. Para mejorar esta situación, es crucial fortalecer las campañas educativas que promuevan la lactancia materna, **aumentar la disponibilidad de servicios de salud que brinden apoyo a las madres y fomentar un entorno propicio para la lactancia, tanto en el hogar como en el lugar de trabajo.** Estas acciones son fundamentales para avanzar hacia la meta del 90 % de lactancia materna exclusiva para 2030, contribuyendo así a un futuro más saludable para la infancia peruana.”*

²⁰ https://observatorio.ceplan.gob.pe/ficha/ts_3_salud

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 7442/2023-CR, 9869/2024-CR, 9918/2024-CR y 10339/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LEY QUE MODIFICA LA LEY 26644, LEY QUE PRECISA EL GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE-NATAL Y POST-NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE, PARA AMPLIAR LOS DÍAS DE DESCANSO POSNATAL

Una alternativa para fortalecer la lactancia materna exclusiva ha sido la implementación de lactarios en los centros de trabajo, para ello se dio la Ley 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna. No obstante, esta medida también ha presentado retos, como la señalada por la tesis *Factores que determinan el no uso del lactario en la sede central de los ministerios ubicados en Lima Metropolitana durante el año 2018*²¹ (Carazas y Medina, 2019):

*"Es importante resaltar, que **la normatividad vigente permite en teoría que las madres trabajadoras puedan hacer uso de la hora de lactancia diaria**, así como de mínimo una hora del servicio de lactario, convirtiéndose en mínimo diez horas semanales menos de las 45 a 48 horas de trabajo semanal que tienen que cumplir (representando entre 20 y 22% menos de horas de trabajo), que disminuyen el tiempo para que ellas puedan desarrollar su carga laboral en comparación de los/as trabajadores/as que no hacen uso de esos derechos. Por ello, **las usuarias del servicio de lactario suelen realizar "horas extras", o utilizar el horario de almuerzo buscando "compensar" las horas utilizadas en el lactario, y por lo mismo no llegando a ejercer el horario de lactancia en forma continua**, a fin de cumplir con las tareas que les son asignadas, en desmedro del tiempo que requieren para conciliar su actividad laboral con su vida familiar.*

*Ante lo señalado, no es de extrañar **que la mayoría de las usuarias del servicio practiquen la lactancia mixta, es decir, intercalan el uso de leche materna con sucedáneos de esta, debido a que deben compensar el no encontrarse el tiempo necesario con sus hijos para amamentarlos así como tampoco hacen uso frecuente del servicio de lactario** o no lo usan, además del nivel de estrés al cual se ven expuestas en su centro laboral, por lo cual no logran mantener la producción de leche materna requerida por sus hijos lactantes, y por ende deben de complementar con las fórmulas."*

De lo expuesto se puede concluir:

- Perú tiene altos índices de lactancia exclusiva hasta los 6 meses de nacido, por encima del 60%. Pero esto no se debe a que las políticas laborales protejan a la madre trabajadora para proveer de este alimento a los recién nacidos, sino a que tiene una mayor incidencia en áreas rurales y una mayor vinculación al desempleo o autoempleo de las mujeres.

²¹ <https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d69876f9-7fa5-42f5-b05f-461fde6fbe40/content>

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 7442/2023-CR, 9869/2024-CR, 9918/2024-CR y 10339/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LEY QUE MODIFICA LA LEY 26644, LEY QUE PRECISA EL GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE-NATAL Y POST-NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE, PARA AMPLIAR LOS DÍAS DE DESCANSO POSNATAL

- Los lactarios han sido una alternativa promovida por la Ley 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna. Pero éstos no garantizan la lactancia exclusiva, por el contrario, las madres (aun asumiendo una adecuada instalación de lactarios para desarrollar esta actividad) tienen que hacer horas extra en sus trabajos para compensar las horas que utilizan para estas actividades y también tienen que complementar con el uso de fórmula para alimentar a los recién nacidos.
- En este escenario, Perú se ha propuesto alcanzar un 90% de lactancia exclusiva para el año 2030, por lo que es necesario fortalecer las políticas de protección a la madre trabajadora.

4.1.2. Sobre la viabilidad de las propuestas legislativas

Haciendo una comparación con los países vecinos, en el caso de Chile, de acuerdo con la página oficial del Gobierno Chileno²², el descanso post natal tiene las siguientes características:

“Si eres trabajadora y estás por convertirte en madre, tienes derecho a un permiso pre y postnatal. Durante el tiempo que te encuentres haciendo uso de estos permisos recibirás, en reemplazo de tu remuneración o renta, un subsidio por incapacidad laboral.

Duración de los permisos

- **Prenatal:** 6 semanas (42 días) antes de la fecha de parto estimada.
- **Postnatal:** 12 semanas (84 días) después del parto. Sin embargo, las condiciones de tu hijo o hija pueden extender ese plazo:
 - Cuando nace un niño prematuro, es decir, antes de iniciada la semana número 33 de gestación, o si al nacer pesa menos de 1.500 gramos, el postnatal es de 18 semanas (126 días).
 - En el caso del nacimiento de dos o más niños, el período de postnatal se incrementa en 7 días corridos, por cada hijo adicional.
 - Si ocurren simultáneamente las dos circunstancias mencionadas anteriormente, la duración del descanso postnatal es la de aquel que posea una mayor extensión.
- **Permiso postnatal parental:** es el permiso por 12 semanas (84 días) inmediatamente a continuación del descanso postnatal, del cual puede hacer uso en dos modalidades:
 - Jornada completa: por 12 semanas (84 días).
 - Jornada parcial: por 18 semanas (126 días), para hacer uso de media jornada a elección de la madre (mañana o tarde).”

²² <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/8647-postnatal>



PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 7442/2023-CR, 9869/2024-CR, 9918/2024-CR y 10339/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LEY QUE MODIFICA LA LEY 26644, LEY QUE PRECISA EL GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE-NATAL Y POST-NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE, PARA AMPLIAR LOS DÍAS DE DESCANSO POSNATAL

En el caso de Colombia, en el año 2017, la Ley 1822 amplió el descanso post natal de 14 semanas a 18 semanas²³, considerando las siguientes condiciones:

62. ¿En cuánto tiempo aumentó la licencia de maternidad?

Por la ley 1822 de 2017 se aumentó de 14 a 18 semanas.

63. ¿Por cuánto tiempo es la licencia de maternidad preparto?

La licencia de maternidad preparto es de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) postparto. En caso diferente, si por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

64. ¿Por cuánto tiempo es la licencia de maternidad posparto?

Esta licencia de maternidad posparto tiene una duración de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica.”

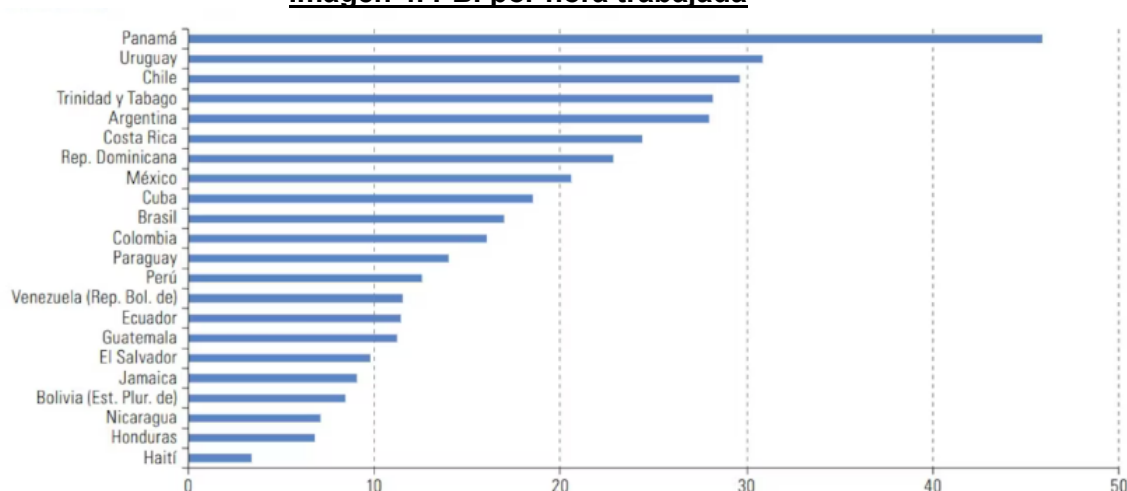
Estas políticas no parecen haber afectado la productividad de los países, puesto que como se puede ver en la nota publicada por el portal Infobae *Perú entre los 10 países con menor productividad de la región, según CEPAL: solo supera a economías como Venezuela, Haití y Bolivia*²⁴ (Salazar, 2024), con las políticas aplicadas Chile ocupa el tercer lugar (con una productividad de 29.57\$ por hora), Colombia ocupa el décimo primer lugar (con 16.97\$ por hora) y Perú encabeza los diez últimos con una productividad de 12.55\$ por hora, como se aprecia en la imagen 4.

²³ <https://www.minsalud.gov.co/salud/Paginas/LicenciaMaternidad.aspx>

²⁴ <https://www.infobae.com/peru/2024/11/13/peru-entre-los-10-paises-con-menor-productividad-de-la-region-segun-cepal-solo-supera-a-economias-como-venezuela-haiti-y-bolivia/>

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 7442/2023-CR, 9869/2024-CR, 9918/2024-CR y 10339/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LEY QUE MODIFICA LA LEY 26644, LEY QUE PRECISA EL GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE-NATAL Y POST-NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE, PARA AMPLIAR LOS DÍAS DE DESCANSO POSNATAL

Imagen 4. PBI por hora trabajada



Fuente: CEPAL

De lo expuesto, se puede concluir que:

- Las políticas de descansos pre y post natales, aplicados en Chile y Colombia, llegan a ser de 24 y 20 semanas respectivamente, mientras que, en el caso de Perú, son de 14 a 18 semanas. No obstante, los indicadores de productividad de Chile y Colombia son mayores que los que se ven en Perú. Esto no se toma como una correlación, ya que existen otros factores de por medio, pero no se puede alegar que una medida como esta vaya a afectar la productividad del país.
- En el caso de las madres formalmente empleadas, debe evaluarse el subsidio que ofrece ESSALUD para los días en que se encuentran de descanso. Dicho extremo de la propuesta será analizado en el acápite del análisis costo beneficio.

4.1.3. Sobre la oportunidad de las propuestas legislativas

De acuerdo con distintas investigaciones, la lactancia exclusiva es una alternativa eficaz para fortalecer el sistema inmunológico de los recién nacidos, sobre todo en casos de nacimientos prematuros, como lo muestran las siguientes citas:

“La leche materna proporciona una protección inmunológica crucial, promoviendo la colonización bacteriana y previniendo enfermedades infecciosas. También existen desafíos en la disponibilidad de leche

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 7442/2023-CR, 9869/2024-CR, 9918/2024-CR y 10339/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LEY QUE MODIFICA LA LEY 26644, LEY QUE PRECISA EL GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE-NATAL Y POST-NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE, PARA AMPLIAR LOS DÍAS DE DESCANSO POSNATAL

*materna propia, lo que resalta la necesidad de estrategias específicas. **Es fundamental resaltar la importancia de la lactancia materna exclusiva durante los primeros seis meses de vida corregida en prematuros, ya que produce una nutrición adecuada y una protección contra complicaciones médicas.** En conjunto, estos hallazgos subrayan la importancia de la lactancia materna como un aspecto crucial en el cuidado de los prematuros."*²⁵ (Medina y Sancanuto, 2023)

*"En relación con los beneficios, cabe destacar la importancia de la ganancia de peso y crecimiento. **Varios estudios han comparado los resultados obtenidos con leche materna exclusiva, leche donada y alimentación con fórmula. Las diferencias en el peso aparecen entre la leche materna exclusiva y la leche materna donada, presentando un mayor retraso en la ganancia de peso en aquellos que reciben leche donada**"*²⁶ (Antoñanzas, 2021)

*"En lo que respecta a los estudios clínicos y de investigación asociados y relacionados con la prematuridad ha existido una falta de estandarización de definiciones sobre el significado de "alimentación con leche materna" lo que hace difícil la comparación de resultados. Por ello, las mejoras cualitativas que se han ido realizando a lo largo de los años sobre mejorar la alimentación con leche materna, no identifican cuándo se recibió dicha leche, cuándo se inicia la lactancia materna exclusiva y cuanta dosis de leche humana fue recibida. La Dra. Meier en uno de sus artículos revisa el concepto de "periodos de exposición y de dosis" de alimentación con LH²⁷ donde **la lactancia exclusiva con LH o dosis altas de LH parecen tener un mayor impacto sobre morbilidades específicas de la prematuridad.**"*²⁸ (Aguayo, 2024)

"Dar lecha materna a un recién nacido prematuro, es todo un desafío posible y definitivamente es una forma efectiva de mejorar su salud, su crecimiento y su desarrollo; ya que son niños que no cuentan con una

25

https://titula.universidadeuropea.com/bitstream/handle/20.500.12880/9040/TFG_Aitana%20Medina%20Teruel.pdf?sequence=1&isAllowed=y

26 <https://academica-e.unavarra.es/server/api/core/bitstreams/0295e4d9-d8b0-40e6-8d5a-0ffac28dc588/content>

27 LH: Leche Humana

28 https://www.ihan.es/wp-content/uploads/2024/01/MR01.1_Lactancia_materna_en_prematuros_Pepa_Aguayo.pdf

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 7442/2023-CR, 9869/2024-CR, 9918/2024-CR y 10339/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LEY QUE MODIFICA LA LEY 26644, LEY QUE PRECISA EL GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE-NATAL Y POST-NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE, PARA AMPLIAR LOS DÍAS DE DESCANSO POSNATAL

*madurez adecuada, a diferencia de los nacidos a término. **Las madres de los niños prematuros producen leche que tiene una composición nutricional diferente; en las primeras semanas; diseñada para cumplir con las necesidades nutricionales de ese bebe.***²⁹ (Sendra, 2024)

De acuerdo con el estudio titulado *Sondeo de prácticas y beneficios de maternidad*³⁰ (Pwc, 2024), realizado a 85 empresas peruanas (16% de las cuales tienen más de 3,000 trabajadores), el 21% de las empresas, considera que las mejores prácticas que se pueden implementar en favor de las madres trabajadoras son: la extensión de las licencias parentales y el trabajo remoto y/o escalonado, como se puede ver en la Imagen 5.

Imagen 5. ¿Qué prácticas le gustaría implementar?



Fuente: PWC

4.2. ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO Y EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA

La presente norma plantea modificaciones a los plazos establecidos en la legislación vigente para el descanso post natal y para las condiciones aplicables a los casos de extensión de este permiso.

La presente norma no propone cambios a la Constitución Política del Perú, por el contrario, fortalece el derecho de las madres trabajadoras para proveer de lactancia exclusiva a los recién nacidos, lo que permitirá fortalecer su sistema inmunológico.

²⁹ <https://dspaceapi.uai.edu.ar/server/api/core/bitstreams/941a724e-bfbf-437e-8065-4846e56fa602/content>

³⁰ https://www.pwc.pe/es/sondeo-de-practicas-y-beneficios-de-maternidad.pdf?utm_source=chatgpt.com

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 7442/2023-CR, 9869/2024-CR, 9918/2024-CR y 10339/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LEY QUE MODIFICA LA LEY 26644, LEY QUE PRECISA EL GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE-NATAL Y POST-NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE, PARA AMPLIAR LOS DÍAS DE DESCANSO POSNATAL

4.3. ANÁLISIS DE LAS OPINIONES E INFORMACIÓN SOLICITADA

4.3.1. OPINIONES E INFORMACIÓN SOLICITADAS

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social, a través de los documentos detallados en el Cuadro 5, realizó la consulta a las entidades competentes para la elaboración consensuada del presente dictamen.

Cuadro 5. Solicitudes de opinión realizadas

Proyecto de Ley	Entidad	Documento	Fecha
7442/2023-CR	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE	OFICIO 1231-2023-2024-CTSS/CR	Abril 2024
	Defensoría del Pueblo	OFICIO 1233-2023-2024-CTSS/CR	Abril 2024
9869/2024-CR	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE	OFICIO 1090-2024-2025-CTSS/P-CR	13/01/2025
	Ministerio de Economía y Finanzas – MEF	OFICIO 1091-2024-2025-CTSS/P-CR	13/01/2025
	Ministerio de Salud – MINSA	OFICIO 1092-2024-2025-CTSS/P-CR	13/01/2025
	Defensoría del Pueblo	OFICIO 1093-2024-2025-CTSS/P-CR	13/01/2025
	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP	OFICIO 1094-2024-2025-CTSS/P-CR	13/01/2025
	Confederación General de Trabajadores del Perú – CGTP	OFICIO 1095-2024-2025-CTSS/P-CR	13/01/2025
	Cámara de Comercio de Lima – CCL	OFICIO 1096-2024-2025-CTSS/P-CR	13/01/2025
	Seguro Social de Salud – ESSALUD	OFICIO 1529-2024-2025-CTSS/P-CR	04/03/2025
9918/2024-CR	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE	OFICIO 1152-2024-2025-CTSS/P-CR	17/01/2025
	Ministerio de Economía y Finanzas – MEF	OFICIO 1153-2024-2025-CTSS/P-CR	17/01/2025
	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP	OFICIO 1154-2024-2025-CTSS/P-CR	17/01/2025
	Defensoría del Pueblo	OFICIO 1155-2024-2025-CTSS/P-CR	17/01/2025

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 7442/2023-CR, 9869/2024-CR, 9918/2024-CR y 10339/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LEY QUE MODIFICA LA LEY 26644, LEY QUE PRECISA EL GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE-NATAL Y POST-NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE, PARA AMPLIAR LOS DÍAS DE DESCANSO POSNATAL

	Cámara de Comercio de Lima – CCL	OFICIO 1156-2024-2025-CTSS/P-CR	17/01/2025
	Confederación General de Trabajadores del Perú – CGTP	OFICIO 1157-2024-2025-CTSS/P-CR	17/01/2025
10339/2024-CR	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE	OFICIO 1503-2024-2025-CTSS/P-CR	28/02/2024
	Ministerio de Economía y Finanzas – MEF	OFICIO 1504-2024-2025-CTSS/P-CR	28/02/2024
	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables-MIMP	OFICIO 1505-2024-2025-CTSS/P-CR	28/02/2024
	Defensoría del Pueblo	OFICIO 1506-2024-2025-CTSS/P-CR	28/02/2024
	Confederación General de Trabajadores del Perú-CGTP	OFICIO 1507-2024-2025-CTSS/P-CR	28/02/2024
	Cámara de Comercio de Lima-CCL	OFICIO 1508-2024-2025-CTSS/P-CR	28/02/2024

Fuente: Elaboración propia

4.3.2. OPINIONES E INFORMACIÓN RECIBIDA

Al momento de elaboración del presente dictamen, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social ha recibido la respuesta del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Defensoría del Pueblo como se detalla en el Cuadro 6.

Cuadro 6. Opiniones recibidas

Proyecto de Ley	Entidad	Documento	Fecha
7442/2024-CR	Defensoría del Pueblo	OFICIO 0258-2024-DP/PAD	23/05/2024
	Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo-MTPE	OFICIO 001419-2024-MTPE/4	24/07/2024
9869/2024-CR	Defensoría del Pueblo	INFORME JURÍDICO DEFENSORIAL 006-2025-DP/ADM	03/03/2024
	Defensoría del Pueblo	OFICIO 0104-2025-DP/DA	03/03/2024
9918/2024-CR	Cámara de Comercio de Lima-CCL	P/215.02.2025/DNPACG	04/02/2025
	Colegio Médico del Perú – CMP	CARTA 4166 -D-CMP-2025	11/03/2025

Fuente: Elaboración propia

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 7442/2023-CR, 9869/2024-CR, 9918/2024-CR y 10339/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LEY QUE MODIFICA LA LEY 26644, LEY QUE PRECISA EL GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE-NATAL Y POST-NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE, PARA AMPLIAR LOS DÍAS DE DESCANSO POSNATAL

4.3.3. ANÁLISIS DE LAS OPINIONES E INFORMACIÓN RECIBIDA

Respecto al Proyecto de Ley 7442/2023-CR, se recibieron opiniones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y Defensoría del Pueblo, éstas indican lo siguiente:

- Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE: el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo considera que el proyecto no es viable, por las siguientes razones:
 - La propuesta legislativa plantea modificar el artículo 1 de la Ley 26644, trayendo como consecuencia la reducción del descanso pre y post natal, de 98 a 90 días.
 - Se indica que esta propuesta afecta negativamente el Convenio OIT 183, Convenio sobre la protección de la maternidad, ratificado por el Perú, que en nuestro sistema de fuentes tiene jerarquía constitucional.
- Defensoría del Pueblo: la Defensoría del Pueblo expresa que el proyecto de ley no es viable, exponiendo los siguientes aspectos:

“Finalmente, con fecha 23 de diciembre de 2001, mediante la Ley N.º 27606, Ley que modifica la Ley N.º 26644, estableciendo la extensión del descanso postnatal en los casos de nacimiento múltiple, se incorpora al texto normativo del artículo 1 que el descanso postnatal se extenderá por 30 días naturales adicionales en los casos de nacimiento múltiple. Dicho texto normativo fue modificado mediante la Ley N.º 29992, Ley que modifica la Ley 26644, estableciendo la extensión del descanso postnatal para los casos de nacimiento de niños con discapacidad, incluyendo como una causal adicional de extensión del descanso postnatal al nacimiento de niños con discapacidad, previa presentación del certificado médico correspondiente.

Por lo que, respecto a la determinación del tiempo de la licencia por maternidad, la legislación peruana vigente supera el estándar internacional de protección orientado al periodo postnatal (42 días calendario o 6 semanas) y cumple el tiempo total mínimo destinado a la licencia por maternidad (98 días calendario o 14 semanas).

En ese sentido, se advierte que la propuesta legislativa planteada es contraria con los principios, el rol del Estado y los lineamientos correspondientes al Poder Legislativo consignados en la Ley N.º 28983, Ley el Igualdad de Oportunidad entre Mujeres y Hombres. Aunado a ello, tampoco coincide con los objetivos prioritarios de la Política Nacional de Igualdad de Género, aprobada por el Decreto Supremo N.º 008-2019-MIMP, ni con los lineamientos prioritarios de la Política General de Gobierno para el periodo 2021-2026, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 164-2021-PCM.

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 7442/2023-CR, 9869/2024-CR, 9918/2024-CR y 10339/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LEY QUE MODIFICA LA LEY 26644, LEY QUE PRECISA EL GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE-NATAL Y POST-NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE, PARA AMPLIAR LOS DÍAS DE DESCANSO POSNATAL

(...)

Asimismo, a fin de lograr un escenario real de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, devendría necesario revisar, complementariamente, la cantidad de días otorgados como licencia por paternidad, con el objeto de que sea equiparable con los días dispuestos como licencia por maternidad, para que puedan ser destinados a la atención del recién nacido e impulsar un sistema de cuidados con corresponsabilidad parental."

Respecto al Proyecto de Ley 9869/2024-CR, ha recibido la opinión favorable de la Defensoría del Pueblo

Respecto al Proyecto de Ley 9918/2024-CR, ha recibido la opinión desfavorable de la Cámara de Comercio de Lima y del Colegio Médico del Perú.

Cámara de Comercio de Lima, remite su opinión desfavorable ya que la actual ley ofrece medidas adecuadas para proteger el periodo de lactancia de la madre trabajadora tal como indican las leyes 27591 y 29896; el Perú cumple con lo dispuesto en el artículo 14° del Convenio OIT 183 sobre la protección de la maternidad y cuenta con 14 semanas de licencia por maternidad y la productividad de las micro y pequeñas empresas se vería perjudicada, lo cual tendría un impacto negativo en el mercado y el desarrollo económico en el país.

Colegio Médico del Perú, recomienda que la exposición de motivos incluya un análisis detallado respecto de la justificación para aumentar de 49 a 115 los días de descanso postnatal, a fin de que esta medida de aprobarse no afecte los niveles de productividad laboral en el Perú, conforme a los estándares establecidos por la Organización Mundial del Trabajo.

Respecto a la propuesta de predictamen remitida a ESSALUD, la opinión remitida por el Seguro Social de Salud (ESSALUD), plantea que las propuestas carecen de un correcto análisis costo beneficio y que las proyecciones económicas realizadas por la OEGPRS-GCSPE, indican que solo en 2025 el incremento de los costos sería de más de S/140 millones y en una proyección de 5 años, éstos llegarían a S/692 millones. Lo que constituye información sobre los costos, los mismos que serán contrastados en la sección del Análisis Costo Beneficio. Como se aprecia en el cuadro 7.

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 7442/2023-CR, 9869/2024-CR, 9918/2024-CR y 10339/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LEY QUE MODIFICA LA LEY 26644, LEY QUE PRECISA EL GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE-NATAL Y POST-NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE, PARA AMPLIAR LOS DÍAS DE DESCANSO POSNATAL

Cuadro 7. Comparación de los textos sustitutorios propuestos

Redacciones Originales	Predictamen remitido a ESSALUD	Texto Sustitutorio del Predictamen
Artículo 1. - Precísase que es derecho de la trabajadora gestante gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal. El goce de descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el post natal, a decisión de la trabajadora gestante. Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable de parto. Los días de descanso prenatal y postnatal se consideran como días efectivamente laborados para efectos del cómputo de las utilidades El descanso postnatal se extiende por treinta (30) días naturales adicionales en los casos de nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad. En este último caso, la discapacidad es acreditada con la presentación del correspondiente certificado otorgado por el profesional de salud debidamente autorizado	Artículo 1. Modificación del artículo 1 de la Ley 26644, Ley que precisan el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante Se modifican el artículo 1 de la Ley 26644, Ley que precisan el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante, con el siguiente texto: <i>“Artículo 1.</i> <i>Se precisa que es derecho de la trabajadora gestante gozar de 49 días de descanso prenatal y 77 días de descanso postnatal. El goce de descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el post natal, a decisión de la trabajadora gestante.</i> <i>Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable de parto. Los días de descanso prenatal y postnatal se consideran como días efectivamente laborados para efectos del cómputo de las utilidades.</i> <i>El descanso postnatal se extiende por 54 días naturales adicionales en los casos de nacimiento múltiple, nacimiento de niños con discapacidad, <u>nacimiento prematuro o nacimiento con un peso registrado menor a 1,500</u></i>	Artículo 1. Modificación del artículo 1 de la Ley 26644, Ley que precisan el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante Se modifican el artículo 1 de la Ley 26644, Ley que precisan el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante, con el siguiente texto: <i>“Artículo 1.</i> <i>Se precisa que es derecho de la trabajadora gestante gozar de 49 días de descanso prenatal y 57 días de descanso postnatal. El goce de descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el post natal, a decisión de la trabajadora gestante.</i> <i>Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable de parto. Los días de descanso prenatal y postnatal se consideran como días efectivamente laborados para efectos del cómputo de las utilidades.</i> <i>El descanso postnatal se extiende por 40 días naturales adicionales en los casos de nacimiento múltiple, nacimiento de niños con discapacidad, <u>nacimiento prematuro o nacimiento con</u></i>

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 7442/2023-CR, 9869/2024-CR, 9918/2024-CR y 10339/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LEY QUE MODIFICA LA LEY 26644, LEY QUE PRECISA EL GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE-NATAL Y POST-NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE, PARA AMPLIAR LOS DÍAS DE DESCANSO POSNATAL

	<u>gramos. En caso de discapacidad, ésta es acreditada con la presentación del correspondiente certificado otorgado por el profesional de salud debidamente autorizado</u>	<u>un peso registrado menor a 1.500 gramos. En caso de discapacidad, ésta es acreditada con la presentación del correspondiente certificado otorgado por el profesional de salud debidamente autorizado</u>
Artículo 2 de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada. 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 calendario 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 calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples. b) Treinta (30) días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa. c) Treinta (30) días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre.	Artículo 2. Incorporación del literal d) en el numeral 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. Se incorpora el literal d) en el numeral 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, con el siguiente texto: <i>“Artículo 2. De la licencia por paternidad:</i> <i>2.1 La licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el empleador al padre por diez (10) días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea.</i> <i>2.2 En los siguientes casos especiales el plazo de la licencia es de:</i> <i>a) Veinte (20) días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples.</i> <i>b) Treinta (30) días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa.</i>	Ya no hay modificación



PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 7442/2023-CR, 9869/2024-CR, 9918/2024-CR y 10339/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LEY QUE MODIFICA LA LEY 26644, LEY QUE PRECISA EL GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE-NATAL Y POST-NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE, PARA AMPLIAR LOS DÍAS DE DESCANSO POSNATAL

	c) <i>Treinta (30) días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre.</i> d) <u>El trabajador y el empleador podrán acordar la ampliación de los plazos establecidos en los literales a), b) y c).</u> (...)"	
	DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL ÚNICA. Adecuación de norma reglamentaria El Poder Ejecutivo adecúa los reglamentos aprobados por el Decreto Supremo 014-2010-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, y por el Decreto Supremo 005-2011-TR, Decreto Supremo que dicta normas reglamentarias de la Ley 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso pre natal y post natal de la trabajadora gestante, dentro del plazo de noventa días calendario, contados a partir de la vigencia de la presente Ley.	DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL ÚNICA. Adecuación de norma reglamentaria El Poder Ejecutivo adecúa el reglamento de la Ley 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso prenatal y post natal de la trabajadora gestante, aprobado por el Decreto Supremo 005-2011-TR, dentro del plazo de noventa días calendario contados a partir de la vigencia de la presente Ley.

Conclusiones:

- Respecto al Proyecto de Ley 7442/2023-CR, la Comisión no recoge aportes para la redacción del texto sustitutorio, puesto que reduce los periodos de descanso prenatal y post natal aprobados por la Ley 26644, ley que precisan el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante.
- Respecto a los Proyectos de Ley 9869/2024-CR, 9918/2024-CR y 10339/2024-CR, se recogen los aportes realizados por las instituciones que participaron en la mesa

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 7442/2023-CR, 9869/2024-CR, 9918/2024-CR y 10339/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LEY QUE MODIFICA LA LEY 26644, LEY QUE PRECISA EL GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE-NATAL Y POST-NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE, PARA AMPLIAR LOS DÍAS DE DESCANSO POSNATAL

de trabajo, los mismos que fueron remitidos en la propuesta de predictamen a ESSALUD para su respectivo análisis y pedido de opinión. En éste se consideran los siguientes cambios en la Ley 26644, ley que precisan el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante:

- Ampliar el periodo post natal de 49 días a 77 días.
 - Se añaden los casos de nacimiento prematuro y nacimiento con un peso registrado menor a 1,500 gramos, a los casos que ameritan ampliar el descanso post natal
 - Ampliar el periodo post natal para casos especiales, de 30 días a 40 días.
- Se propone incorporar el literal d) el numeral 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, con el siguiente texto:
- d) El trabajador y el empleador podrán acordar la ampliación de los plazos establecidos en los literales a), b) y c).
- Considerando las observaciones realizadas por ESSALUD, a la sostenibilidad de las medidas propuestas, se plantea un ajuste al periodo post natal de 49 días a 57 días, se mantiene la propuesta de pre dictamen en el extremo de los casos con características especiales contemplados en el segundo párrafo del artículo 1 de la Ley 26644, ley que precisan el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante y se elimina la modificación propuesta al artículo 2 de la Ley 29049, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada. El mismo que será evaluado en el siguiente acápite con el respectivo análisis costo beneficio.

5. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

Las observaciones planteadas por ESSALUD indican que la propuesta puede generar un impacto de entre 140 y 692 millones de Soles, solo en el año 2025 o en la proyección de los siguientes 5 años.

El cambio realizado a la propuesta remitida a ESSALUD, ya no considera un incremento de 28 días, sino de solamente 8 días, por lo que el impacto económico se reduciría a la tercera parte. Por ende, los costos pasarían a ser de S/40 millones el primer año y de S/198 millones proyectado a los siguientes 5 años.

Como se ha evidenciado, la implementación de lactarios no es una medida suficiente para lograr los resultados que se esperan con una lactancia exclusiva, indicador que espera llegar al 90% en 2030. Se ha demostrado también que los altos índices de lactancia exclusiva que hoy tiene el Perú no son resultado de políticas que protejan a la madre trabajadora, sino que son índices que son más altos en las zonas rurales del país, por lo que se hace necesario fortalecer el tiempo de descanso post natal en un plazo de 28 días.

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 7442/2023-CR, 9869/2024-CR, 9918/2024-CR y 10339/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LEY QUE MODIFICA LA LEY 26644, LEY QUE PRECISA EL GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE-NATAL Y POST-NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE, PARA AMPLIAR LOS DÍAS DE DESCANSO POSNATAL

En sus anteriores dictámenes, la comisión ha aprobado que se otorguen 20 días de teletrabajo concluido el periodo de descanso post natal y el de paternidad, por lo que se pueden cubrir parte de estos 28 días con los asignados por el teletrabajo. En ese sentido, los costos para ESSALUD se estarían reduciendo en los márgenes vistos en los párrafos precedentes.

De acuerdo con la nota técnica titulada: “Ampliación de la cobertura de maternidad en Perú”³¹ (OIT, 2022), se analiza el impacto financiero de la ampliación de la licencia por maternidad hasta por 20 semanas, en el que se estima que, a pesar de los costos asumidos, el beneficio social es mayor, como lo indica la siguiente cita:

“Aun así, es importante considerar los múltiples beneficios económicos y sociales que tiene la posibilidad de ampliar la cobertura a través del seguro social de salud. Beneficios entre los que se destacan asegurar un descanso y una recuperación adecuada para las madres que han dado a luz, a la vez que promueve la igualdad de oportunidades en el trabajo de hombres y mujeres, y tiene un efecto positivo en la salud del recién nacido.

(...)

La medida analizada bajo el escenario 2, de la extensión de la prestación económica de maternidad a 20 semanas, genera también desafíos adicionales en la sostenibilidad financiera del régimen al no establecer, de nuevo, una fuente de financiamiento concreta para su implementación. No obstante, hay que considerar que el régimen ya tiene desafíos y tras la implementación de las 20 semanas solo se aumenta en un año la posibilidad de entrar en déficit. El régimen debería buscar una manera de ser sostenible en sí mismo, ya que el problema de la insostenibilidad financiera no es una característica necesariamente de la ampliación a 20 semanas.”

Finalmente, la nueva propuesta de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social amplía en 8 días el descanso post natal existente, complementándolo con el teletrabajo que eventualmente formará parte de las modificaciones de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo. Haciendo un total de 15 semanas (49 días de descanso prenatal y se suman 8 días a los 49 días de post natal).

La extensión de 10 días adicionales al descanso post natal ampliado en casos de nacimientos prematuros, nacimientos múltiples y bajo peso al nacer, pueden prevenirse, hasta cierto punto, con un adecuado seguimiento a los embarazos en la etapa prenatal, por lo que esta medida permitirá que se tengan los cuidados necesarios para prevenir estas siniestralidades.

³¹ https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40oro-lima/documents/publication/wcms_907293.pdf

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 7442/2023-CR, 9869/2024-CR, 9918/2024-CR y 10339/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LEY QUE MODIFICA LA LEY 26644, LEY QUE PRECISA EL GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE-NATAL Y POST-NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE, PARA AMPLIAR LOS DÍAS DE DESCANSO POSNATAL

De acuerdo la publicación “Epidemiología de la prematuridad, sus determinantes y prevención del parto prematuro”³² (Arias, Claros, Mendoza, Mendoza y Peñaranda, 2016), como se puede ver en la imagen 6, la incidencia de los partos prematuros en Perú es de las más bajas en América Latina. El mismo informe, señala que deben fortalecerse las políticas públicas en cuanto a derechos de las mujeres, dentro de las medidas de prevención, como indica la siguiente cita:

“La prematuridad es el resultado de una compleja red de determinantes que interactúan. Para su prevención, no basta solo las medidas de salud, se deben elaborar políticas y planes de acción integral para minimizar la desigualdad en salud, especialmente entre las mujeres, los neonatos y diferentes subgrupos de niños. Si bien es cierto, que las políticas en salud por sí solas no ocasionan cambios individuales, si pueden proporcionar soluciones para hacer frente a algunos mecanismos que facilitan las inequidades en salud.”

Imagen 6. Nacimientos prematuros por cada 100 nacimientos

País	% nacimientos prematuros
Costa Rica	13,6
El Salvador	12,8
Honduras	12,2
Belice	10,4
Uruguay	10,1
Nicaragua	9,3
Brasil	9,2
Bolivia	9,0
Colombia	8,8
Panamá	8,1
Venezuela	8,1
Argentina	8,0
Paraguay	7,8
Guatemala	7,7
Perú	7,3
México	7,3
Chile	7,1
Cuba	6,4
Ecuador	5,1

Fuente: “Epidemiología de la prematuridad, sus determinantes y prevención del parto prematuro”

De acuerdo con la publicación “Tendencias de Riesgo de Nacer con Muy Bajo Peso en el Perú y Factores Condicionantes”³³ (INEI, 2022) la incidencia registrada de nacimientos con bajo peso al nacer, tiene una mayor incidencia en madres que no asistieron oportunamente a sus controles prenatales, como se aprecia en la Imagen 7.

³² https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-75262016000400012

³³ https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib0566/Libro.pdf

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 7442/2023-CR, 9869/2024-CR, 9918/2024-CR y 10339/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LEY QUE MODIFICA LA LEY 26644, LEY QUE PRECISA EL GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE-NATAL Y POST-NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE, PARA AMPLIAR LOS DÍAS DE DESCANSO POSNATAL

Por lo que la siniestralidad, además de ser de una baja incidencia, puede prevenirse desde la etapa prenatal.

ENDES	< 1500 g	≥1500 g	Subtotal	Total: 5224
? 3 visitas	15 (0,84)	1764 (99,2)	1779	
4 o + visitas	15 (0,44)	3430 (99,6)	3445	

Fuente: INEI

De acuerdo con la investigación titulada: “*impacto económico de la prematuridad y las malformaciones congénitas sobre el costo de la atención neonatal*”³⁴ (Sabinas, Albornoz, Erazo y otros, 2006)

“Los RN menores de 1.500 g constituyen según diferentes publicaciones internacionales alrededor del 1% de los nacidos vivos. Según un estudio realizado por el Ministerio de Salud de Chile en el año 2000, los menores de 1500 g alcanzan al 0,92%. Por otra parte, los menores de 1.000 g constituyen el 0,34% de los recién nacidos vivos, observándose claras diferencias regionales. Durante los últimos años, en el Hospital Clínico de la Universidad de Chile ha aumentado el porcentaje de atención de recién nacidos vivos menores de 1500 g, alcanzando durante el año 2004 los menores de 1500 g y los menores de 1000 g un 2,9%, y 1,4 %, respectivamente.

Lo anterior ha determinado un impacto significativo tanto desde el punto de vista clínico como económico, representando el grupo de recién nacidos prematuros de muy bajo peso aproximadamente el 50 a 70% de la mortalidad neonatal y el 25 a 30 % de la mortalidad infantil.

En Chile, la sobrevida para los RN menores de 1500 g es de 69%, con una amplia variabilidad según regiones (44-82%).

El grupo NEOCOSUR (Neonatología del Cono Sur) integrado por Chile, Perú, Uruguay, Argentina y Brasil, reporta un 73 % de sobrevida, con una variabilidad de 47 a 88% entre los países que lo integran.

En el Hospital Clínico de la Universidad de Chile, entre el año 2000 y 2004, la sobrevida de RN menores de 1500 g fue de 72,4 %, destacando que, entre los recién nacidos de este grupo de peso, se atendió un porcentaje alto de niños menores de 1000 g que concentraron la mayor mortalidad. La sobrevida alcanzada en el grupo de RN entre 1000 g y 1500 g resultó mayor al 90% (datos no publicados).

³⁴ https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-75262006000400003

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 7442/2023-CR, 9869/2024-CR, 9918/2024-CR y 10339/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LEY QUE MODIFICA LA LEY 26644, LEY QUE PRECISA EL GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE-NATAL Y POST-NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE, PARA AMPLIAR LOS DÍAS DE DESCANSO POSNATAL

La misma investigación, señala que la incidencia de los casos mencionados puede incrementar los gastos (mostrados en pesos chilenos, pero también en términos porcentuales) en prestaciones, de la siguiente manera:

"(...) las medias de los costos de las prestaciones otorgadas a los niños prematuros menores de 34 semanas, como asimismo el costo por cada rubro. En ésta se aprecia que el costo medio de la prestación alcanza a \$2.519.508, destacando el valor medio del día cama que alcanza a 64,85% del costo de la prestación media.

(...) el costo de los días camas ocupados representa el mayor costo de la prestación media, elevándose al 68,46% de la misma. Se aprecia mayor costo para cada uno de los componentes del paquete cuando el análisis es realizado en prematuros menores de 32 semanas de gestación al momento del nacimiento en comparación con aquellos que tienen menos de 34 semanas.

(...) los niños con peso inferior a los 1.500 gramos al momento del nacimiento y que sobrevivieron hasta el alta médica del establecimiento. En éstos, el costo total medio de las prestaciones alcanza ahora a \$12.017.650, representando el costo de los días camas el 64,24% del costo total de las prestaciones.

(...) las prestaciones otorgadas a un niño prematuro menor de 1.500 gramos en el Hospital (\$43.932.072). Un análisis similar fue realizado en nuestro Servicio con los niños malformados, apreciándose el costo medio de las prestaciones para el año 2004, las que alcanzaron a \$30.967.180 representando el costo de día cama el 30,11% y las prestaciones especiales el 39,62%. El costo máximo de las prestaciones otorgadas a uno de los niños con malformaciones alcanzó a \$160.637.380."

En conclusión:

- La propuesta inicial de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social contempla una ampliación en el periodo de descanso post natal, de solo 8 días (a diferencia de los 28 días propuestos inicialmente). Los mismos que serán complementados por las eventuales modificaciones realizadas a la Ley 31572, Ley del Teletrabajo. Con lo que se estima que los costos de implementación de esta medida podrán disminuir de 140 millones de Soles, a 40 millones de Soles.
- La comisión amplía la casuística para aprobar el descanso post natal no solo en casos de discapacidad al nacer, sino también, en casos de nacimiento prematuro y nacimiento con bajo peso. Incidencias que representan el 7.3% y menos del 1% respectivamente, las mismas que pueden ser prevenidas en la etapa prenatal. Por lo que los actores involucrados en que la madre trabajadora lleve adecuadamente su embarazo deberán tener los cuidados del caso para prevenir estas incidencias.

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 7442/2023-CR, 9869/2024-CR, 9918/2024-CR y 10339/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LEY QUE MODIFICA LA LEY 26644, LEY QUE PRECISA EL GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE-NATAL Y POST-NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE, PARA AMPLIAR LOS DÍAS DE DESCANSO POSNATAL

- El problema de fondo es que las políticas actuales no permiten implementar la lactancia exclusiva, cuyo indicador en el Plan Estratégico Institucional del Ministerio de Salud, apunta a que este indicador llegue al 90% en el año 2030. Hoy en día Perú es uno de los líderes en lactancia exclusiva, pero, de acuerdo con las publicaciones de UNICEF, esto se debe a los niveles de pobreza, y no porque las políticas actuales respalden los periodos prenatales y post natales de las mujeres trabajadoras.
- La implementación de lactarios es una medida cuyo objetivo es promover la lactancia con leche materna (en lugar de fórmulas) pero los estudios realizados por la Pontificia Universidad Católica señalan que: “(...) las usuarias del servicio de lactario suelen realizar “horas extras”, o utilizar el horario de almuerzo buscando “compensar” las horas utilizadas en el lactario, y por lo mismo no llegando a ejercer el horario de lactancia en forma continua”, por lo que no es una medida efectiva para implementar la lactancia exclusiva.
- Si bien la ley actual contempla que periodo el descanso prenatal debe respetarse en casos de nacimiento prematuro, la Comisión considera que este periodo debe complementarse con los 40 días adicionales para procurar un periodo mayor de lactancia exclusiva, que, ante la eventual aprobación de los 20 días de teletrabajo adicionales, pueden llegar a los 180 días de lactancia exclusiva.
- En cuanto al impacto que esta propuesta pueda tener en la productividad de las empresas o las instituciones públicas, los periodos planteados son similares a los aplicados en Chile y Colombia, cuyos índices de productividad son mayores que los de Perú.

Cuadro 8. Análisis de Costo y Beneficio por Actores

Actores	Costo	Beneficio
Estado Peruano	Se estima que el costo de la medida puede llegar a ser de S/40 millones en el primer año, dentro de las competencias del Seguro Social de Salud – ESSALUD, fuera de los alcances de los gastos del Tesoro Público.	Prevención de los nacimientos prematuros, bajo peso al nacer, discapacidad y otros aspectos que incrementan el gasto público en salud en más del 70%. Alcanzar la meta de una lactancia exclusiva durante los primeros 6 meses al 90% para el año 2030.
Empleadores	No asumen costos. Más allá de permitir que las madres asistan oportunamente a sus controles prenatales, para evitar incidencias que generen mayores gastos a la seguridad social.	La propuesta permite actuar de forma preventiva, para evitar que, en casos de nacimientos prematuros, con discapacidad u otros, los padres puedan dar la atención adecuada a sus niños. De manera que no se afectaría la productividad.
Familias	No asumen costos.	Una mayor protección de la salud de la madre y el recién nacido.

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 7442/2023-CR, 9869/2024-CR, 9918/2024-CR y 10339/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LEY QUE MODIFICA LA LEY 26644, LEY QUE PRECISA EL GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE-NATAL Y POST-NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE, PARA AMPLIAR LOS DÍAS DE DESCANSO POSNATAL

6. RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

La norma propuesta con texto sustitutorio se vincula con los objetivos y políticas de Estado del Acuerdo Nacional³⁵, siguientes:

Objetivo II: Equidad y Justicia Social

Política 11: Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación

Política 14: Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo

Objetivo III: Competitividad del país

Política 18: Búsqueda de la competitividad, productividad y formalización de la actividad económica.

7. CONCLUSIÓN

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con el inciso b) del artículo 70 del Reglamento de Congreso de la República, recomienda la aprobación de los Proyectos de Ley 7442/2023-CR, 9869/2024-CR, 9918/2024-CR y 10339/2024-CR, con el siguiente texto sustitutorio:

LEY QUE MODIFICA LA LEY 26644, LEY QUE PRECISA EL GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE-NATAL Y POST-NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE, PARA AMPLIAR LOS DÍAS DE DESCANSO POSNATAL

Artículo único. Modificación del artículo 1 de la Ley 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante

Se modifica el artículo 1 de la Ley 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante, con el siguiente texto:

*“Artículo 1. **Se precisa** que es derecho de la trabajadora gestante gozar de 49 días de descanso prenatal y 57 días de descanso postnatal. El goce de descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el post-natal, a decisión de la trabajadora gestante.*

Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable de parto. Los días de descanso prenatal y postnatal se consideran como días efectivamente laborados para efectos del cómputo de las utilidades.

³⁵ <https://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado/politicas-de-estado-castellano/>



PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 7442/2023-CR, 9869/2024-CR, 9918/2024-CR y 10339/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LEY QUE MODIFICA LA LEY 26644, LEY QUE PRECISA EL GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE-NATAL Y POST-NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE, PARA AMPLIAR LOS DÍAS DE DESCANSO POSNATAL

*El descanso postnatal se extiende por **40 días naturales adicionales** en los casos de nacimiento múltiple, nacimiento de niños con discapacidad, nacimiento prematuro o nacimiento con un peso registrado menor a **1,500 gramos**. En caso de discapacidad, ésta es acreditada con la presentación del correspondiente certificado otorgado por el profesional de salud debidamente autorizado"*

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. Adecuación de norma reglamentaria

El Poder Ejecutivo adecúa el reglamento de la Ley 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante, aprobado mediante Decreto Supremo 005-2011-TR, dentro del plazo de noventa días calendario contados a partir de la vigencia de la presente Ley.

Dese cuenta.

Sala de Comisión.

Lima, marzo 2025.