

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Periodo Anual de Sesiones 2023-2024

Señor presidente:

Ha ingresado para estudio y dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y los artículos 34 y 77 del Reglamento del Congreso de la República, los proyectos de ley siguientes:

- 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.
- 2. Proyecto de Ley 1934/2021-CR, presentado por la congresista Yorel Kira Alcarraz Aguero, 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.
- 3. Proyecto de Ley 2127/2021-CR, presentado por el congresista Jhaec Darwin Espinoza Vargas, del grupo parlamentario "Acción Popular", por el cual propone la Ley que protege a la familia en contra del despido arbitrario y promueve la unidad familiar.
- 4. 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.
- 5. Proyecto de Ley 2948/2022-CR, presentado por la congresista Jhakeline 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.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

- 6. Proyecto de Ley 3317/2022-CR, presentado por el congresista Bernardo Jaime Quito Sarmiento, del grupo parlamentario "Perú Libre", por el cual propone la Ley que ley que regula la igualdad de beneficios sociales para los trabajadores del régimen del Decreto Legislativo 1057.
- 7. Proyecto de Ley 4312/2022-CR presentado por el congresista, Alejandro Soto reyes, del grupo parlamentario "Alianza Para El Progreso", 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, ampliando su beneficio.
- 8. Proyecto de Ley 3514/2022-CR, presentado por el congresista, Víctor Raúl Cutipa Ccama, del grupo parlamentario "Perú Bicentenario", por el cual propone la ley que modifica la ley N° 29409, ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.

Consignado el ingreso de las 8 iniciativas legislativas, esta comisión estima exponer la situación procesal de cada una de los proyectos de ley.

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social, en su segunda sesión extraordinaria, efectuada el 23 de enero de 2024, acordó por MAYORIA la APROBACION con TEXTO SUSTITUTORIO del dictamen recaído en los proyectos 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, que proponen modificar el Texto único ordenado del Decreto legislativo 728 -Ley de productividad y competitividad laboral—, aprobado por 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 de salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto- y la Ley 29409 -Ley que concede el derecho de licencia por 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 sector público, con el voto favorable de los congresistas Dávila Atanacio, Cortez Aguirre, Zeta Chunga, Morante Figari, Ramírez García, Agüero Gutiérrez, Quito Sarmiento, Bazán Narro y Coayla



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

Juárez. Votaron en abstención los congresistas Herrera Medina y Doroteo Carbajo.

I. SITUACIÓN PROCESAL

Antecedentes procedimentales

- El Proyecto de ley 1330/2022-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. El 22 de junio de 2022, la Comisión de Economía, Banca, Finanzas e Inteligencia Financiera; por unanimidad, votó la inhibición del dictamen correspondiente. En la segunda sesión extraordinaria de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social celebrada el 4 de noviembre de 2022, esta acordó por mayoría, aprobar el dictamen 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. En sesión del 4 de diciembre de 2023, el Consejo Directivo tomó conocimiento del dictamen y lo incluyó en el orden del día. En sesión del 11 de diciembre de 2023, la junta de portavoces acordó la ampliación de agenda e incluyó para su debate el dictamen correspondiente en el Pleno del Congreso de la República. El 13 de diciembre de 2023, durante la sesión del pleno, se solicitó vía cuestión previa se vote el retorno a Comisión de Trabajo y Seguridad Social para su dictamen, siendo esta aprobada por mayoría. En consecuencia, el Proyecto de Ley 1330/2021-CR queda habilitado para su dictamen correspondiente.
- 2. 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. En la segunda sesión extraordinaria de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social celebrada el 4 de noviembre de 2022, esta acordó por mayoría, aprobar el dictamen 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. En la Cuarta Sesión Extraordinaria, del 3 de noviembre de 2023 de la Comisión de la Mujer y familia, se acordó por unanimidad aprobar el dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1934/2021-CR; 2127/2021-CR; 3317/2022-CR y 4312/2022-CR, con texto sustitutorio, mediante el cual se propone la Ley que modifica el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

728 — Ley de productividad y competitividad laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR —, la Ley 27409 — Ley que otorga licencia laboral por adopción — y la Ley 29409 — Ley que concede el derecho de licencia por 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 sector público. En sesión del 4 de diciembre de 2023, el Consejo Directivo tomó conocimiento del dictamen y lo incluyó en el orden del día. En sesión del 11 de diciembre de 2023, la junta de portavoces acordó la ampliación de agenda e incluyó para su debate el dictamen correspondiente en el Pleno del Congreso de la República. El 13 de diciembre de 2023, durante la sesión del pleno, se solicitó vía cuestión previa se vote el retorno a Comisión de Trabajo y Seguridad Social para su dictamen, siendo esta aprobada por mayoría. En consecuencia, el Proyecto de Ley 1330/2021-CR queda habilitado para su dictamen correspondiente.

3. 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. segunda sesión extraordinaria de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social celebrada el 4 de noviembre de 2022, esta acordó por mayoría, aprobar el dictamen 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. En la Cuarta Sesión Extraordinaria, del 3 de noviembre de 2023 de la Comisión de la Mujer y familia, se acordó por unanimidad aprobar el dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1934/2021-CR; 2127/2021-CR; 3317/2022-CR y 4312/2022-CR, con texto sustitutorio, mediante el cual se propone la Ley que modifica el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 — Ley de productividad y competitividad laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR —, la Ley 27409 — Ley que otorga licencia laboral por adopción — y la Ley 29409 — Ley que concede el derecho de licencia por 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 sector público. En sesión del 4 de diciembre de 2023, el Consejo Directivo tomó conocimiento del dictamen y lo incluyó en el orden del día. En sesión del 11 de diciembre de 2023, la junta de portavoces acordó la ampliación de agenda e incluyó para su debate el dictamen correspondiente en el Pleno del Congreso de la República. El 13 de diciembre de 2023, durante la sesión del pleno, se solicitó vía cuestión previa se vote el retorno a Comisión de Trabajo y Seguridad Social para su dictamen, siendo esta aprobada por mayoría. En consecuencia, el



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la commemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

Proyecto de Ley 2127/2021-CR queda habilitado para su dictamen correspondiente.

- 4. 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 Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República. El 06 de junio de 2023, la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República; por mayoría, votó la inhibición del dictamen correspondiente. En la segunda sesión extraordinaria de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social celebrada el 4 de noviembre de 2022, esta acordó por mayoría, aprobar el dictamen 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. En sesión del 4 de diciembre de 2023, el Consejo Directivo tomó conocimiento del dictamen y lo incluyó en el orden del día. En sesión del 11 de diciembre de 2023, la junta de portavoces acordó la ampliación de agenda e incluyó para su debate el dictamen correspondiente en el Pleno del Congreso de la República. El 13 de diciembre de 2023, durante la sesión del pleno, se solicitó vía cuestión previa se vote el retorno a Comisión de Trabajo y Seguridad Social para su dictamen, siendo esta aprobada por mayoría. En consecuencia, el Proyecto de Ley 2890/2022-CR gueda habilitado para su dictamen correspondiente.
- 5. El proyecto de Ley 2948/2022-CR fue decretado el 05 de septiembre de 2022 a esta Comisión como única comisión dictaminadora. En la segunda sesión extraordinaria de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social celebrada el 4 de noviembre de 2022, esta acordó por mayoría, aprobar el dictamen 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. En sesión del 4 de diciembre de 2023, el Consejo Directivo tomó conocimiento del dictamen y lo incluyó en el orden del día. En sesión del 11 de diciembre de 2023, la junta de portavoces acordó la ampliación de agenda e incluyó para su debate el dictamen correspondiente en el Pleno del Congreso de la República. El 13 de diciembre de 2023, durante la sesión del pleno, se solicitó vía cuestión previa se vote el retorno a Comisión de Trabajo y Seguridad Social para su dictamen, siendo esta aprobada por mayoría. En consecuencia, el Proyecto de Ley 2890/2022-CR queda habilitado para su dictamen correspondiente.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

- 6. El Proyecto de ley 3317/2022-CR, fue decretado el 19 de octubre de 2022 a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social como segunda comisión dictaminadora, siendo la Comisión de Mujer y poblaciones Vulnerables la primera comisión dictaminadora. Posteriormente, En la décima tercera sesión ordinaria del 14 de marzo de 2023, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social aprobó por unanimidad la acumulación del Proyecto de Ley 3317/2022-CR a los proyectos 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 1330/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR y 3514/2022-CR cuyo dictamen recomienda aprobar la ley que establece disposiciones para proteger a la madre y al padre que trabajan en el sector privado o público. En la Cuarta Sesión Extraordinaria, del 3 de noviembre de 2023 de la Comisión de la Mujer y familia, se acordó por unanimidad aprobar el dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1934/2021-CR; 2127/2021-CR; 3317/2022-CR y 4312/2022-CR, con texto sustitutorio, mediante el cual se propone la Ley que modifica el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 — Ley de productividad y competitividad laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR -, la Ley 27409 - Ley que otorga licencia laboral por adopción — y la Ley 29409 — Ley que concede el derecho de licencia por 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 sector público. En sesión del 4 de diciembre de 2023, el Consejo Directivo tomó conocimiento del dictamen y lo incluyó en el orden del día. En sesión del 11 de diciembre de 2023, la junta de portavoces acordó la ampliación de agenda e incluyó para su debate el dictamen correspondiente en el Pleno del Congreso de la República. El 13 de diciembre de 2023, durante la sesión del pleno, se solicitó vía cuestión previa se vote el retorno a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social para su dictamen, siendo esta aprobada por mayoría. En consecuencia, el Proyecto de Ley 3317/2022-CR queda habilitado para su dictamen correspondiente.
- 7. El Proyecto de ley 4312/2022-CR, fue decretado el 23 de febrero de 2023 a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social como primera comisión dictaminadora, siendo la comisión de Mujer, Familia y Poblaciones Vulnerables la segunda Comisión dictaminadora. En la décimo tercer sesión ordinaria del 14 de marzo de 2023, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, aprobó por unanimidad la acumulación del Proyecto de Ley 4312/2022-CR, a los proyectos de ley 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3514/2022-CR y 3317/2022-CR, cuyo dictamen recomienda aprobar la Ley que establece disposiciones para proteger a la madre y al padre que trabajan en el sector privado o público. En sesión del 4 de diciembre de 2023, el Consejo Directivo tomó conocimiento del dictamen y lo incluyó en el orden del día. En



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres" "Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

sesión del 11 de diciembre de 2023, la junta de portavoces acordó la ampliación de agenda e incluyó para su debate el dictamen correspondiente en el Pleno del Congreso de la República. El 13 de diciembre de 2023, durante la sesión del pleno, se solicitó vía cuestión previa se vote el retorno a Comisión de Trabajo y Seguridad Social para su dictamen, siendo esta aprobada por mayoría. En consecuencia, el Proyecto de Ley 4312/2022-CR queda habilitado para su dictamen correspondiente.

8. El Proyecto de ley 3514/2022-CR, fue decretado el 14 de noviembre de 2022 a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social como única comisión dictaminadora. En la sexta sesión extraordinaria del 3 de febrero de 2023, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, aprobó por unanimidad la acumulación del Proyecto de Ley 3514/2022-CR, a los proyectos de ley 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR y 2948/2022-CR, cuyo dictamen recomienda aprobar la Ley que establece disposiciones para proteger a la madre y al padre que trabajan en el sector privado o público. En sesión del 4 de diciembre de 2023, el Consejo Directivo tomó conocimiento del dictamen y lo incluyó en el orden del día. En sesión del 11 de diciembre de 2023, la junta de portavoces acordó la ampliación de agenda e incluyó para su debate el dictamen correspondiente en el Pleno del Congreso de la República. El 13 de diciembre de 2023, durante la sesión del pleno, se solicitó vía cuestión previa se vote el retorno a Comisión de Trabajo y Seguridad Social para su dictamen, siendo esta aprobada por mayoría. En consecuencia, el Proyecto de Ley 3514/2022-CR queda habilitado para su dictamen correspondiente.

La CTSS revisó y verificó el cumplimiento de los requisitos mínimos establecidos en los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República para la admisibilidad de todos los proyectos en mención que, al ser calificados positivamente, fueron admitidos por esta comisión para su estudio y dictamen.

II. CONTENIDO DE LAS PROPUESTAS LEGISLATIVAS

II.1. CONTENIDO ESPECÍFICO DE LAS PROPUESTAS LEGISLATIVAS

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:



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

 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. 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 ley.

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

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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

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.

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.

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 los efectos legales.
- Primera disposición Complementaria Final. Dispone que el Poder Ejecutivo reglamenta la ley.

6. Proyecto de ley 3317/2022-CR



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

El proyecto de ley 3317 tiene por objeto modificar e incorporar diversos artículos de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, a fin de promover el derecho del recién nacido a ser asistido por su padre, ampliando los plazos de licencia por paternidad y especificando que el Seguro Social de Salud o una Entidad Prestadora de Salud asumirá el costo de la licencia.

La fórmula legal de este proyecto de Ley consta de tres (3) artículos y una disposición complementaria final, conforme el siguiente detalle:

En el artículo 1, referido al objeto de la ley ya referido. En el artículo 2, referido a la modificación de los artículos 1,2.1 y 2.2 de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada. En el artículo 3, referido a la incorporación del artículo 5 a la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.

Finalmente, en la única Disposición Complementaria Final, se dispone la reglamentación de la presente ley en un plazo no mayor de 60 días, contado a partir de su entrada en vigencia

7. Proyecto de ley 4312/2022-CR

El Proyecto de Ley 4312 propone modificar la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, promoviendo el derecho del recién nacido a la asistencia paterna. La fórmula legal de este proyecto de Ley consta de tres (3) artículos y una disposición complementaria final, conforme el siguiente detalle:

En el artículo 1, referido al objeto de la ley ya referido. En el artículo 2, referido a la finalidad, para ampliar el derecho a licencia por paternidad para proteger al recién nacido. En el artículo 3, referido a la 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.

Proyecto de ley 3514/2022-CR

El proyecto de ley 3514 propone modificar distintos artículos de la ley N° 29409, ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada con siguiente detalle:



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

- Artículo 1. Señala el objeto de la propuesta, la cual es modificar e incorporar normas jurídicas a la Ley N° 29409, a fin de fortalecer el vínculo familiar con el recién nacido.
- Artículo 2.- Modifica los artículos 1°, 2°, 3°, y 4° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 29409, extendiendo a catorce (14) días calendario consecutivos el permiso en los casos de parto natural o cesárea, el mismo que será subsidiado por el seguro regular que tenga el trabajador; a treinta y dos (32) días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa; a treinta y cinco (35) días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre. Asimismo, el trabajador deberá comunicar al empleador, con una anticipación no menor de catorce (14) días naturales, respecto de la fecha probable del parto. Señala que la naturaleza y fines del beneficio concedido por la presente norma, éste es de carácter irrenunciable, no pudiendo ser cambiado o sustituido por pago en efectivo u otro beneficio laboral. Finalmente determina que el Seguro Social de Salud - EsSalud o las Empresas Prestadoras de Salud - EPS donde se encuentre afiliado el padre trabajador asumirán el costo por los días de licencia por paternidad. según corresponda.

 Disposición complementaria final única. Reglamentación por el Poder Ejecutivo en un plazo no mayor de sesenta días.

III. MARCO NORMATIVO

III.1. LEGISLACIÓN NACIONAL

- Constitución Política del Perú.
- Reglamento del Congreso de la República.
- Ley 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.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

 Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

III.2. Legislación internacional

- Declaración Universal de Derechos Humanos
- Convenio N° 26 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (1928).
- Convenio Nº 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
 Convenio sobre la seguridad social (norma mínima)
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (Protocolo de San Salvador)

III.3 Opiniones e información solicitadas

III.3.1. Opiniones solicitadas y recibidas al Proyecto de ley 1330/2021-CR,

Opiniones solicitadas

Entidad consultada	N° de Oficio Solicitando opinión	Fecha
Ministerio de Economía y Finanzas - MEF	OFICIO Nº 001435- 2021-2022/CTSS-CR	25/02/22
Presidencia del Consejo de Ministros - PCM	OFICIO Nº 001431- 2021-2022/CTSS-CR	25/02/22
Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP	OFICIO Nº 001439- 2021-2022/CTSS-CR	25/02/22
Comité Ejecutivo de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas – CONFIEP	OFICIO Nº 001442- 2021-2022/CTSS-CR	25/02/22
Sociedad Nacional de Industria - SNI	OFICIO Nº 001443- 2021-2022/CTSS-CR	25/02/22
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	OFICIO Nº 001433- 2021-2022/CTSS-CR	25/02/22
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral –SUNAFIL	OFICIO Nº 001434- 2021-2022/CTSS-CR	25/02/22
Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR	OFICIO Nº 001436- 2021-2022/CTSS-CR	25/02/22
Defensoría del Pueblo	OFICIO Nº 001437- 2021-2022/CTSS-CR	25/02/22



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

Central Única de Trabajadores del Perú CUT - Perú	OFICIO Nº 001438- 2021-2022/CTSS-CR	25/02/22
Confederación de Trabajadores del Perú CTP	OFICIO Nº 001440- 2021-2022/CTSS-CR	25/02/22
Central Autónoma de Trabajadores del Perú CATP	OFICIO Nº 001441- 2021-2022/CTSS-CR	25/02/22

Opiniones recibidas

Entidad consultada	N° de Oficio	Fecha
Presidencia del Consejo de Ministros - PCM	2205-2022-PCM-SC	03/03/22
Sociedad Nacional de Industria - SNI	CARTA 334-2023-SIN- PRES	11/07/23
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	oficio D001322-2022- MIMP-SG	23/06/22
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral –SUNAFIL		
Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR	Oficio 0218-2022- SERVIR-PE	21/04/22
Defensoría del Pueblo	OFICIO 271-2022- DP/PAD	23/03/22
Central Única de Trabajadores del Perú CUT - Perú		r
Central Autónoma de Trabajadores del Perú CATP	OFICIO 041-2022—SE- CATP	16/03/22
Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo	oficio 737-2022-MTPE/1	01/07/22

Respecto a las opiniones recibidas:

- Mediante Oficio 041-2022-SE-CATP, de fecha 16 de marzo de 2022, la Central Autónoma de Trabajadores del Perú CATP, 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 trabajadores, "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".
- 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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

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 embarazada 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-GPG-SC, 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 "De 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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

período adicional de protección para evitar cualquier tipo de perjuicio que se le pueda ocasionar por su misma condición".

- Mediante Carta 334-2023-SIN-PRES la Sociedad Nacional de Industria expone un análisis comparativo de periodos de licencia por paternidad por país en Latinoamérica. Señalando al respecto que "...los días de licencia por paternidad comprenden desde 2 hasta 5 días como máximo, siendo el promedio de 3.5, por cuanto nuestra legislación se encuentra por encima de la media aritmética en comparación con dichos países. Por ello, esta propuesta, representa un costo o desincentivo adicional al que ya se asume por no contar con trabajo efectivo mientras dura la licencia...... (Asimismo)...no se cuenta con un sustento técnico ni económico para respaldar la propuesta. Si bien el subsidio de una parte de la licencia por paternidad es una modificación que no traslada toda la obligación de pago al empleador, tampoco se ha analizado si es que el Seguro Social cuenta con el respaldo económico y financiero para asumir descansos subsidiados como se pretende regular.

(Por otro lado) Antes de trasladarle la carga de los costos de esta licencia a esta entidad, es importante que se verifique, si efectivamente cuenta con las posibilidades financieras de afrontar el subsidio". Por lo que concluyen estar en desacuerdo con la propuesta señalada.

III.3.2. Opiniones solicitadas y recibidas al Proyecto de ley 1934/2021-CR,

Opiniones solicitadas

Entidad consultada	N° de Oficio Solicitando opinión	Fecha
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE	OFICIO Nº 002227- 2021-2022/CTSS-CR	01/06/22
Presidencia del Consejo de Ministros - PCM	OFICIO Nº 002228- 2021-2022/CTSS-CR	01/06/22
Ministerio de Educación	OFICIO Nº 002229- 2021-2022/CTSS-CR	01/06/22
Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR	OFICIO Nº 002230- 2021-2022/CTSS-CR	01/06/22
Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP	OFICIO Nº 002233- 2021-2022/CTSS-CR	01/06/22
Comité Ejecutivo de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas – CONFIEP	OFICIO Nº 002236- 2021-2022/CTSS-CR	01/06/22
Sociedad Nacional de Industria - SNI	OFICIO Nº 002237- 2021-2022/CTSS-CR	01/06/22



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

Ministerio de la Mujer y poblaciones	OFICIO Nº 002231-	01/06/22
Vulnerables	2021-2022/CTSS-CR	
Central Única de Trabajadores del	OFICIO Nº 002232-	01/06/22
Perú CUT - Perú	2021-2022/CTSS-CR	
Confederación de Trabajadores	OFICIO Nº 002234-	01/06/22
del Perú CTP	2021-2022/CTSS-CR	
Central Autónoma de Trabajadores	OFICIO Nº 002235-	01/06/22
del Perú CATP	2021-2022/CTSS-CR	

Opiniones recibidas

Entidad consultada	N° de Oficio	Fecha
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE	OFICIO N° 0925-2022- MTPE/1	04/08/22
Presidencia del Consejo de Ministros - PCM	02161-2022-PCM-SG	02/09/22
Ministerio de Educación	561-2022-MINEDU/DM	04/10/22
Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR	0460-2022-SERVIR-PE	10/18/22
Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP		01/06/22
Sociedad Nacional de Industria - SNI	CARTA 334-2023-SIN- PRES	01/06/22
Ministerio de la Mujer y poblaciones Vulnerables	D001406-2022-MIMP- SG	08/07/22
Central Autónoma de Trabajadores del Perú CATP	OFICIO Nº 002235- 2021-2022/CTSS-CR	01/06/22

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 preadoptivo 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".



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

Mediante Oficio N° 0925-2022-MTPE/1 el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo considera viable la propuesta con las siguientes observaciones de la Dirección normativa de trabajo que se señala a continuación:

- "...5.1.1. Sobre el particular y de acuerdo a nuestras competencias se ha emitido opinión la propuesta normativa, a la modificación del artículo 1° de la Ley 27409, Ley que otorga licencia laboral por adopción, proponiendo que el trabajador peticionario tenga derecho a una licencia con goce de haber a noventa y ocho (98) días naturales.
- 5.1.2. Dicha medida tiene como finalidad permitir un adecuado tiempo de adaptación para el vínculo cercano entre padres e hijos, ya que en esta primera etapa se forma las bases para el desarrollo del menor en su nuevo entorno familiar, y la nueva organización de la familia. Los 98 días de licencia (derechos) otorgados, esta equiparado al permiso pre y post natal por el nacimiento del niño (a), pues para ambos casos se requiere de tiempo para crear estos nuevos vínculos, por lo que no atañe tratar de manera desigual, la protección del nacimiento natural o por adopción; pues en ambos casos demandará atención, tiempo y cuidados específicos.
- 5.2. En cuanto al artículo 4° de la propuesta normativa: "Si los trabajadores peticionarios de adopción son cónyuges, la licencia será tomada por la mujer o por el hombre, según acuerdo entre ambos cónyuges. En caso de no llegar a un acuerdo, la licencia será tomada en partes iguales". Manifestando que estas herramientas normativas "permitirán promover las responsabilidades familiares compartidas y con ello que, cualquier trabajador y trabajadora puedan conciliar la vida laboral y familiar, el cual tiene la finalidad de involucrar al padre varón a asumir roles de cuidado y no solamente en el reconocimiento legal o el aporte económico; dándole una mirada de igualdad de oportunidades para el varón y la mujer y promoviendo la igualdad de género en nuestra sociedad.
- (...)
 5.2. Respecto de la modificación de los artículos 1 y 4 de la Ley N° 27409,
 Ley que otorga licencia laboral por adopción, esta Dirección de Normativa de
 Trabajo opina que estos extremos de la propuesta legislativa gozan de
 amparo y sustento legal, ya que la referida Ley se constituye como una
 norma de desarrollo del supuesto previsto en el literal II del artículo 12 del
 TUO de la LPCL, para la suspensión imperfecta de la relación de trabajo a través
 de un dispositivo específico.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

- 5.3. Respecto de la derogación del artículo 3 de la Ley N° 27409, esta Dirección de Normativa de Trabajo está de acuerdo con este extremo de la propuesta legislativa, toda vez que se evidencia sustento y/o justificación suficiente para proceder con la limitación del goce de la referida licencia al año.
- 5.4. De otro lado, esta Dirección de Normativa de Trabajo sugiere al legislador evaluar la incidencia económica que tendría en el empleador el aumento de días de la licencia por adopción de 30 a 98 días calendario; así como, proponer mecanismos alternativos para mitigar sus impactos.

 (...)
- Por último, es recomendable la aplicación de un test de ponderación de derechos, como herramienta que permita justificar de manera objetiva la propuesta de aumento de días para la licencia laboral por adopción, en contraste con el derecho a la libertad de empresa, previsto en el artículo 59 de la Constitución Política del Perú, en el que se basa la potestad de control del empleador sobre el desarrollo de las labores del trabajador (...)"
- Mediante oficio 561-2022-MINEDU/DM el Ministerio de Educación concluye que no le corresponde al Ministerio de Educación pronunciarse sobre el Proyecto de Ley N° 1934/2021-CR; "dado que no es de su competencia determinar la conveniencia de modificar una norma del sector trabajo vinculada a la licencia laboral por adopción; conforme la Ley N° 31224, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Educación, y el Reglamento de Organización y Funciones del MINEDU, aprobado por Decreto Supremo N° 001-2015-MINEDU. En ese contexto, toda vez que la norma es de carácter laboral, corresponde que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se pronuncie sobre la propuesta normativa".
- Con oficio SERVIR 0460-2022-SERVIR-PE, la Autoridad Nacional del Servicio Civil establece sus observaciones de la siguiente manera:
- "... Es pertinente señalar que la ampliación de plazo de la propuesta normativa por otorgamiento de licencia por acogimiento pre adoptivo; así como la ampliación de plazo que se otorga como licencia por adopción establecido como modificación al artículo 1 de la Ley N° 29407, generaría un incremento de personal en la planilla del Estado, dado que las entidades tendrían que verse en la necesidad de contratar personal por suplencia, generando ello un costo adicional para cada entidad, el cual debe encontrarse claramente identificado, pues de no contar la entidad con recursos suficientes para asumir dicho costo, se vería afectada la continuidad de los servicios que brinda el Estado en favor de la ciudadanía. No se observa una adecuada



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

fundamentación del plazo de la licencia por adopción, por lo que es necesario que se evalué la posibilidad de una reducción razonable de los plazos propuestos, teniéndose en consideración además que en el caso de la licencia por maternidad se subsidia a la trabajadora a través del seguro social, lo que no ocurre en el presente caso.

- 4.3 Se recomienda solicitar al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables en su rol de promoción y protección de los derechos de niñas, niños y adolescentes y de fortalecimiento de las familias, emita opinión respecto al presente proyecto de Ley. Asimismo, no se evidencia por el hecho de otorgar mayor plazo para el uso de la citada licencia pueda asegurar el incremento de adopciones, teniendo en consideración que es una problemática principal que plantea en la Exposición de Motivos.
- 4.4 La propuesta normativa tendría incidencia económica y presupuestal en las entidades del Estado, es pertinente señalar lo establecido en el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, el cual señala que la Dirección General del Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas, es el ente rector del Sistema Nacional de Presupuesto Público; y ejerce la máxima autoridad técniconormativa del Sistema Nacional de Presupuesto Público. Corresponde a la Dirección General del Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas, pueda emitir opinión, conforme a sus competencias y atribuciones.

Mediante Carta 334-2023-SIN-PRES la Sociedad Nacional de Industria emite opinión semejante a opinión emitida para el PL 1330/2021-CR, por lo que no se transcribe la misma en la presente sección.

III.3.3. Opiniones solicitadas y recibidas al Proyecto de ley 2127/2021-CR,

Opiniones solicitadas

Entidad consultada	N° de Oficio	Fecha
Ministerio de Trabajo y Promoción	OFICIO Nº 002291-	16/06/22
del Empleo - MTPE	2021-2022/CTSS-CR	
Presidencia del Consejo de	OFICIO Nº 002290-	16/06/22
Ministros - PCM	2021-2022/CTSS-CR	
Ministerio de Economía y	OFICIO Nº 002292-	16/06/22
Finanzas	2021-2022/CTSS-CR	
Autoridad Nacional del Servicio Civil	OFICIO Nº 002294-	16/06/22
- SERVIR	2021-2022/CTSS-CR	



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

Confederación General de	OFICIO Nº 002296-	16/06/22
Trabajadores del Perú - CGTP	2021-2022/CTSS-CR	
Comité Ejecutivo de la		16/06/22
Confederación Nacional de	OFICIO Nº 002300-	
Instituciones Empresariales Privadas – CONFIEP	2021-2022/CTSS-CR	
Sociedad Nacional de Industria -	OFICIO Nº 002301-	16/06/22
SNI	2021-2022/CTSS-CR	
Ministerio de la Mujer y poblaciones	OFICIO Nº 002293-	16/06/22
Vulnerables	2021-2022/CTSS-CR	
Central Única de Trabajadores del	OFICIO Nº 002295-	16/06/22
Perú CUT - Perú	2021-2022/CTSS-CR	
Confederación de Trabajadores	OFICIO Nº 002297-	16/06/22
del Perú CTP	2021-2022/CTSS-CR	
Central Autónoma de Trabajadores	OFICIO Nº 002298-	16/06/22
del Perú CATP	2021-2022/CTSS-CR	
Unión Nacional de Sindicatos del	OFICIO Nº 002299-	16/06/22
Sector Estatal UNASSE	2021-2022/CTSS-CR	

Opiniones recibidas

Entidad consultada	N° de Oficio	Fecha
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE	oficio 794-2022-MTPE/1	11/07/22
Presidencia del Consejo de Ministros - PCM	D0002186-2022-PCM- SG	05/09/22
Ministerio de Economía y Finanzas		
Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR	00471-2022-SERVIR- PE	15/08/22
Central Autónoma de Trabajadores del Perú CATP	Oficio 103-2022-SE- CATP	27/06/22
Cámara de Comercio de Lima	oficio DI/020.06.2022/GL	28/06/22

- 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".



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y 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.
- Mediante oficio 00471-2022-SERVIR-PE la autoridad Nacional del Servicio Civil emite opinión señalando las siguientes observaciones al Proyecto de Ley:
- "...cabe indicar que la acotada propuesta no habría merituado principalmente los siguientes aspectos:
- a) Conforme se aprecia de lo señalado expresamente en el objeto del Proyecto de Ley, **únicamente se pretende ampliar la protección al trabajador público cuya esposa o conviviente debidamente declarada ante ley se encuentra embarazada o en periodo de lactancia**, sin embargo el TUO del Decreto Legislativo N° 728 y el artículo 1 de la Ley N° 30367, Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso, que se pretende derogar, también es de aplicación del sector privado, en consecuencia, no es congruente lo señalado en el citado objeto y el ámbito de aplicación del TUO del Decreto Legislativo N° 728.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

b) En la modificación que se plantea se ha incluido a la contratación de personal de confianza, al respecto se estaría desnaturalizando dicha figura, dado que el retiro de la confianza, indistintamente del régimen laboral, constituye una causal de extinción del contrato de trabajo o el término de la designación de un servidor de confianza; lo cual no implica un despido arbitrario ni la vulneración de derecho alguno. Por tanto, el retiro de la confianza permite culminar la designación o extinguir válidamente el contrato de trabajo de quien ingresa a laborar en un puesto de dirección o de confianza; en ese sentido, resulta válido que una entidad empleadora, sin necesidad de fundamentar su decisión, pueda dar por concluida la designación por retiro de la confianza, sin que dicho cese vulnere derecho constitucional alguno.

Con relación a la ampliación al plazo de la licencia por paternidad según cada tipo de caso que se establece, resulta necesario que la misma se complemente sustentándose en función al análisis de evidencia que permita determinar si la ampliación de los plazos propuestos en la licencia por paternidad es coherente con la realidad y resulta razonable. En esa línea es necesario que se evalué la posibilidad de una reducción razonable de los plazos propuestos, teniéndose en consideración al modelo que apliquen en otros países"

III.3.4. Opiniones solicitadas y recibidas al Proyecto de ley 2890/2022-CR,

Opiniones solicitadas

Entidad consultada	N° de Oficio Solicitando opinión	Fecha
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE	Oficio No0078- PL002890-2022-2023-P- CTSS-CR	05/09/22
Ministerio de Salud	Oficio No0081- PL002901-2022-2023-P- CTSS-CR	05/09/22
Ministerio de Economía y Finanzas	Oficio No0080- PL002901-2022-2023-P- CTSS-CR	05/09/22
Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP	Oficio No0082- PL002901-2022-2023-P- CTSS-CR	05/09/22
Comité Ejecutivo de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas – CONFIEP	Oficio No0083- PL002901-2022-2023-P- CTSS-CR	05/09/22



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la commemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	Oficio No0079- PL002890-2022-2023-P- CTSS-CR	05/09/22
--	--	----------

Opiniones recibidas

Entidad consultada	N° de Oficio	Fecha
Ministerio de Salud	D001502-2022-SG- MINSA	27/10/22
Ministerio de Economía y Finanzas	Oficio 1195-2022- EF/10.01	12/09/22
FONAFE	711-2022-DE-FONAFE	12/10/22
Defensoría del Pueblo	Oficio N.° 866- 2022- DP/PAD	23/12/22
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	OFICIO N.° 3030-2022- JUS/SG	14/11/22

- Con oficio el MEF señala que "El Proyecto de Ley N° 2890/2022-CR, Ley que modifica la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, otorgando el subsidio al padre trabajador, no contiene materia de competencia del Ministerio de Economía y Finanzas, por lo que no corresponde emitir pronunciamiento. Sin perjuicio de ello, se sugiere trasladar el documento de la referencia al Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE), para los fines que estime pertinente en el marco de su competencia"
- Con oficio 711-2022-DE-FONAFE, el FONAFE concluye en sus observaciones lo siguiente:
- "1. La licencia por paternidad se encuentra configurada como una licencia con goce de haber, por lo que la implementación del Proyecto de Ley implica que la Ley N° 29490 deba ser modificada precisándose que dicha licencia es sin goce de haber al ser subsidiada.
- 2. Se debe definir el procedimiento que tendría que seguir el empleador para que le sea reembolsado el monto que le hubiera pagado al trabajador producto de la licencia por paternidad.
- 3. No forma parte de las funciones de una EPS asumir subsidios como el planteado en el Proyecto de Ley.
- 4. En caso de que ESSALUD sea quien otorgue el subsidio, debería tenerse en cuenta que éste únicamente podría ser otorgado a los titulares aportantes.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

- 5. Se deben efectuar los cálculos correspondientes a fin de que se estime la cantidad de licencias por paternidad que serían presentadas a ESSALUD para determinar el impacto económico que ocasionaría el subsidio de dicho concepto. 6. No se cuenta con una partida para cubrir el reembolso propuesto. (...)".
- Con oficio D001502-2022-SG-MINSA el MINSA señala que: "En el marco de lo señalado en el presente informe legal, esta Oficina General, estima que el Ministerio de Salud, carece de competencia para emitir opinión sobre el contenido del "Proyecto de Ley N° 2890-2022/CR, Ley que modifica la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, otorgando el subsidio al padre trabajador".
- Con oficio N.º 866- 2022-DP/PAD la Defensoría del Pueblo opina lo siguiente: "En atención a lo fundamentado, consideramos que el Proyecto de Ley Nº 2890/2022-CR aborda la necesidad de contar con una política enfocada a conciliar la vida laboral con la vida familiar, y promueve mayor participación del padre en el sistema de cuidado de los hijos e hijas en los primeros días posteriores a su nacimiento. Por ello, resultaría viable, siempre y cuando, se aseguraren las coordinaciones necesarias con la EPS o ESSALUD, según corresponda, para evitar perjuicios al trabajador".
- Mediante oficio N.º 3030-2022-JUS/SG el Ministerio de Justicia concluye lo siguiente respecto al PL en cuestión:
- "...viable con las siguientes observaciones:
- a. De acuerdo a la naturaleza pública prestacional del subsidio, **debe precisarse y sustentarse su fuente de financiamiento presupuestal institucional**, de conformidad con el artículo 79 de la Constitución.
- b. **Debe incluirse un análisis de constitucionalidad** el cual tiene que sustentar que con la propuesta de modificación planteada, no se vulneraría el principio de progresividad de los derechos económicos, sociales y culturales en el caso de la licencia por paternidad.

El Proyecto de ley no cumple con todos los requisitos de calidad normativa y técnica legislativa, conforme a lo dispuesto por la Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa y su Reglamento. De manera concreta, no cumple con los siguientes aspectos: título de la disposición, exposición de motivos (fundamento técnico de la propuesta normativa, análisis de impactos cuantitativos y/o cualitativos de la norma y análisis de impacto de la vigencia de la norma en la legislación nacional) y fórmula normativa"



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

III.3.5. Opiniones solicitadas y recibidas al Proyecto de ley 2948/2022-CR,

Opiniones solicitadas

Entidad consultada	N° de Oficio Solicitando opinión	Fecha
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE	Oficio No0110- PL002948-2022-2023-P- CTSS-CR	07/09/22
Colegio Médico del Perú	Oficio No0113- PL002948-2022-2023-P- CTSS-CR	07/09/22
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	Oficio No0112- PL002948-2022-2023-P- CTSS-CR	07/09/22
Ministerio de Salud	Oficio No0111- PL002948-2022-2023-P- CTSS-CR	07/09/22
Sindicato Nacional Médico del Seguro Social del Perú	Oficio No0114- PL002948-2022-2023-P- CTSS-CR	07/09/22

Opiniones recibidas

Entidad consultada	N° de Oficio	Fecha
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	D002204-MIMP-SG	14/10/22
Ministerio de Salud	D001503-2022-SG- MINSA	27/10/22
Sindicato Nacional Médico del Seguro Social del Perú	CARTA Nº 509- 2022/SINAMSSOP	17/10/22
Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR	Con Oficio 00737-2022- SERVIR-PE	25/11/22
Defensoría del Pueblo	Oficio n.° 844-2022- DP/PAD	14/12/22

- Con oficio D002204-MIMP-SG El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables señala lo siguiente:
- "(...)
 2.27 Por lo tanto, se considera que el PL contribuye a la superación de tales barreras, ya que elimina la discrecionalidad del empleador/a, sea público o privado, al momento del otorgamiento de las licencias por controles



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

prenatales para que pasen a ser un derecho de las gestantes, motivando a que estas pongan en conocimiento al empleador/a de su estado de gestación sin temor a represalias, y asegurando que éstas puedan asistir oportunamente a dichos controles y se provea de un monitoreo y seguimiento efectivos a su salud y la del feto.

2.28 Cabe indicar que, en nuestra legislación, los permisos que solicitan las trabajadoras gestantes del sector público y privado para controles médicos no se encuentran reconocidos como derechos, sino más bien, como una facultad del empleador o bien, se recurre a presentarla como solicitud por enfermedad adjuntando el certificado médico correspondiente. Es decir, la necesidad de facilitar los chequeos médicos a las trabajadoras gestantes, es un vacío legal en nuestra legislación.

2.29 Consideramos que el vacío legal en nuestra legislación además de discriminatorio, vulnera la dignidad de las madres gestantes que trabajan y los tratados de Derechos Humanos suscritos por el Estado Peruano, entre los cuales además está el Convenio N° 183 de la OIT sobre Protección de la Maternidad.

2.30 De la revisión de los artículos 1, 2 y 3 y de la Única Disposición Complementaria Final hemos apreciado que se cumple con la técnica legislativa, en cuanto a la forma y contenido; e igualmente de la revisión de la correspondiente Exposición de Motivos, la cual brinda el sustento técnico que justifica la aprobación del proyecto de ley en comentario.

2.31 Sin perjuicio de lo antes señalado, proponemos que en el Proyecto normativo sea más específico en la redacción, a efecto que el derecho para realizar los controles pre natales, sea aplicable a todas a las trabajadoras, indistintamente al régimen laboral al que pertenezca la trabajadora. Además se propone que en la redacción del artículo 3 se haga énfasis en la palabra derecho y no en "permisos". La nueva reformulación del artículo debe abandonar el viejo paradigma de solicitud de un permiso de la trabajadora al empleador, y su concesión como atribución de este último, para entenderse como un derecho de la mujer gestante que debe ser efectivizado por el empleador.

Asimismo, se considera necesario incluir expresamente que el tiempo de traslado y espera para la atención deben ser incluidos y contabilizados, para evitar que se den facilidades irrazonables como un número reducido de horas para atender a estos controles.

Finalmente, se considera indispensable añadir un artículo que establezca las responsabilidades de las y los empleadores que no permitan el ejercicio de este derecho o no brinden las facilidades necesarias para su efectividad".



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres" "Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

- Con Oficio D001503-2022-SG-MINSA el MINSA sostiene que: "En el marco de lo señalado en el presente informe legal, esta Oficina General, estima que el Ministerio de Salud, carece de competencia para emitir opinión sobre el contenido del Proyecto de Ley N° 2948/2022-CR, "Ley que establece como derecho el permiso laboral a la gestante trabajadora del sector público y privado, para los controles prenatales"
- Con carta Nº 509-2022/SINAMSSOP Sindicato Nacional Médico del Seguro Social del Perú emite opinión a favor del Proyecto de Ley 2948/2022-CR.
- Con Oficio 00737-2022-SERVIR-PE La Autoridad Nacional del Servicio Civil emite opinión señalando lo siguiente:

"(...)

- 4.1. Respecto a la propuesta normativa, en la Exposición de Motivos no se sustenta la relación entre el reconocimiento del derecho al permiso para controles prenatales en el sector público y la reducción de las cifras de mortalidad materna. Al respecto, es necesario que frente a este problema de salud pública se evalúen otro tipo de medidas que involucren a diversos sectores de la Administración Pública (como Salud, Trabajo, Mujer, entre otros) con el fin de garantizar una protección efectiva a la mujer gestante.
- 4.2. En la Exposición de Motivos se citan algunos sectores vinculados al sector privado en los cuales no existirían facilidades para otorgar permisos para los controles prenatales. Sin embargo, no se presentan cifras o casos en los cuales no se haya otorgado este tipo de permisos, y las referencias que se presentan están vinculadas al sector privado y no al sector público.
- 4.3. En la Exposición de Motivos también se señala que los permisos para controles prenatales solo se encuentran en los RIS de las entidades públicas, y que se otorgarían a discrecionalidad del empleador. Sin embargo, no hay un sustento en casos o cifras que demuestren que no se estarían otorgando este tipo de permisos en el sector público. Además, el RIS es un instrumento de gestión que contiene disposiciones que deben observarse por parte de la entidad pública y de los servidores civiles.
- 4.4. Finalmente, SERVIR se pone a disposición del Congreso para realizar un trabajo conjunto con otros sectores para proponer medidas que brinden una respuesta integral del Estado con el objetivo de garantizar el derecho a una maternidad segura y los derechos laborales de las mujeres en el sector público"
- La Defensoría del Pueblo, con Oficio N° 844-2022-DP/PAD emite opinión favorable concluyendo lo siguiente: "...Por ello, en opinión de la Defensoría del



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

Pueblo, los fines perseguidos por el Proyecto de Ley N° 2948/2021-CR, que busca establecer permisos de trabajo con goce para la atención prenatal en salud son legítimos, al constituir un medio indispensable para proteger la salud de la madre y del concebido; coadyuvando también a que el Estado cumpla con el principio de protección especial a la mujer gestante que trabaja, garantizando se le procuren los cuidados de salud necesarios para llevar su embarazo de una manera segura, así como la salud, vida e integridad del concebido pues los controles prenatales permiten advertir afecciones de salud y proveerle una atención adecuada y oportuna, antes o después de su nacimiento..."

III.3.6. Opiniones solicitadas y recibidas al Proyecto de ley 3317/2022-CR,

Opiniones solicitadas

Entidad consultada	N° de Oficio Solicitando opinión	Fecha
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	Oficio No348-PL003317- 2022-2023-P-CTSS-CR	20/10/22
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE	Oficio No 3317 - PL003317-2022-2023-P- CTSS-CR	20/10/22
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	Oficio No346-PL003317- 2022-2023-P-CTSS-CR	20/10/22
Ministerio de Salud	Oficio No347-PL003317- 2022-2023-P-CTSS-CR	20/10/22
Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP	Oficio No 343- PL003317-2022-2023-P- CTSS-CR	20/10/22
Comité Ejecutivo de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas – CONFIEP	Oficio No 350- PL003317-2022-2023-P- CTSS-CR	20/10/22

Opiniones recibidas

Entidad consultada	N° de Oficio	Fecha
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	Oficio N° D001801- 2023-MIMP/SG	18/09/23
Defensoría del Pueblo	Oficio N° 0023-2022- DP/PAD	06/01/23
Ministerio de la Salud	Oficio N° D000070- 2023-SG-MINSA	13/01/23



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

- El Ministerio de Salud mediante Oficio N° D000070-2023-SG-MINSA, de fecha 13 de enero de 2023, suscrito por la secretaria general, la señora María Elena Juscamaita Aranguena, adjuntando el Informe N° D000420 -2022-0GAJ/MINSA, elaborado por la Oficina General de Asesoría Jurídica, manifestando que no tienen competencia para emitir opinión sobre la iniciativa legislativa,
- El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables mediante Oficio N° D001801- 2023-MIMP/SG, de fecha 18 de setiembre de 2023, suscrito por el secretario general, el señor José Ernesto Montalva De Falla, adjuntando el Informe N° D000788-2023- MIMP-OGAJ y la Nota N° D000138- 2023-MIMP-OGAJ, elaborado por la Oficina General de Asesoría Jurídica, manifestando su opinión FAVORABLE con observaciones, con la siguiente conclusión:
- "...se emite opinión considerando viable con observaciones el Texto sustitutorio del Dictamen recaído en la acumulación de los Proyectos de Ley N° 1330/2021-CR, N° 1934/2021-CR, N° 2127/2021-CR, N° 2890/2022-C, N° 2948/2022-CR, N° 3317/2022-CR y N° 3514/2022-CR, "Ley que establece medidas para proteger a la madre y al padre que trabaja en el sector privado o público", en concordancia con lo señalado en el numeral 2.2 del presente informe"
- La Defensoría del Pueblo mediante Oficio N° 0023-2022-DP/PAD, de fecha 6 de enero de 2023, suscrito por la primera adjunta, la señora Alicia Abanto Cabanillas, adjuntando el Informe Jurídico Especializado N° 024-2022-DP/ADM elaborado por la Adjuntía para los Derechos de la Mujer, manifestando su opinión FAVORABLE con observaciones, con la siguiente conclusión:
- "...En atención a lo fundamentado, consideramos que el Proyecto de Ley N° 2890/2022-CR16 aborda la necesidad de contar con una política enfocada a conciliar la vida laboral con la vida familiar, y promueve mayor participación del padre en el sistema de cuidado de los hijos e hijas en los primeros días posteriores a su nacimiento. Por ello, resultaría viable, siempre y cuando, se aseguraren las coordinaciones necesarias con la EPS o ESSALUD, según corresponda, para evitar perjuicios al trabajador.

III.3.7. Opiniones solicitadas y recibidas al Proyecto de ley 4312/2022-CR

Opiniones solicitadas

Futidad samaultada	N° de Oficio	Fecha
Entidad consultada	Solicitando opinión	Геспа



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social	Oficio No.1362- PL004312-2022-2023-P- CTSS-CR	24/02/23
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE	Oficio No. 1360- PL004312-2022-2023-P- CTSS-CR	24/02/23
Ministerio de Producción		24/02/23
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	Oficio No.1361- PL004312-2022-2023-P- CTSS-CR	24/02/23
Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP	Oficio No.1364- PL004312-2022-2023-P- CTSS-CR	24/02/23
Sociedad Nacional de Industrias	Oficio No.1363- PL004312-2022-2023-P- CTSS-CR	24/02/23

Opiniones recibidas

Entidad consultada	N° de Oficio	Fecha
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE	OFICIO N° 1313-2023- MTPE/4	05/05/23
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	D00728-2023-MIMP-SG	12/04/23
Sociedad Nacional de Industrias	CARTA 181-2023-SIN- PRES	14/04/23

- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante OFICIO N° 1313-2023-MTPE/4, adjuntando el Informe N° 0499-2023-MTPE/4/ 8, elaborado por la Oficina General de Asesoría Jurídica, manifestando que no tienen competencia para emitir opinión sobre la iniciativa legislativa.
- El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables mediante Oficio N° D001801- 2023-MIMP/SG, de fecha 18 de setiembre de 2023, suscrito por el secretario general, el señor José Ernesto Montalva De Falla, adjuntando el Informe N° D000485-2023- MIMP-OGAJ, elaborado por la Oficina General de Asesoría Jurídica, manifestando su opinión FAVORABLE, con observaciones, con la siguiente conclusión:

"(...)

✓ Se observa que la exposición de motivos no contiene el sustento que explique los motivos que llevan a determinar al legislador que los días de ampliación propuestos lograrán el reparto equitativo de las responsabilidades de cuidado de



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

los hijos recién nacidos entre los progenitores de cuidado especiales en los casos particulares previstos en la norma.

- ✓ Se observa que se proponen plazos diferenciados para las licencias en caso de nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa sobre la otorgada en caso de complicaciones graves en la salud de la madre, por lo que resulta importante que este aspecto sea desarrollado en la exposición de motivos teniendo en cuenta que los plazos actualmente previstos para ambos casos en la Ley 29409 son de igual proporción.
- ✓ A modo de comentario, se debe mencionar que las medidas que busquen mejorar la licencia por paternidad deben contribuir a reducir la diferencia significativa que existe con respecto a la duración de licencia por maternidad, con miras a erradicar los estereotipos de género que imponen la madre es la principal responsable del cuidado de los hijos menores de edad.
 - La Sociedad Nacional de Industrias mediante Carta N° 181-2023-SIN-PRES, de fecha 14 de abril de 2023, suscrito por su presidente, el señor Jesús Salazar Nishi, manifestando su opinión DESFAVORABLE, con los siguientes comentarios:
 - "1. En primer lugar, se debe señalar que la licencia por paternidad rige en nuestro país desde la entrada en vigencia de la Ley 29409, esto es, en el ario 2009; siendo originalmente prevista para un plazo de cuatro (4) días hábiles consecutivos, posteriormente, a través de una modificatoria efectuada en el año 2018, la licencia pasó a abarcar el plazo actual de diez (10) días calendario. De esta manera, la presente iniciativa legislativa pretende nuevamente ampliar la licencia por paternidad aumentando 5 días calendarios adicionales a los plazos vigentes, esto es, 15 días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea, 25 días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa. Mientras que, en los supuestos por complicaciones graves en la salud de la madre, el plazo aumenta a 40 días calendario consecutivos (10 días calendario adicionales).
 - 2. Es innegable que las licencias por paternidad establecen (tal como lo precisa el proyecto en su exposición de motivos) en primer lugar, condiciones de igualdad a los padres para que puedan colaborar con los primeros cuidados de los hijos y, en segundo lugar, tiene un impacto positivo en los recién nacidos en cuanto al apego de estos con sus padres. No obstante, no se ha considerado también el incremento del costo laboral que se generaría por ampliar esta licencia, y su impacto en las empresas, el cual afectaría principalmente a



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes). En esa línea, dicho escenario ha debido ser evaluado previamente con un análisis de impacto regulatorio, para considera los efectos que produciría aprobar el proyecto bajo cuestión. Como país necesitamos cumplir con los estándares de mejora regulatoria, siendo el Análisis de Impacto Regulatorio (AIR) un instrumento esencial en el ejercicio de la función normativa del Estado; más aún cuando la mejora regulatoria es parte muy importante del proceso de admisión a la OCDE.

3. De igual modo, el proyecto bajo análisis tampoco ha considerado el factor inflación, así como los problemas sociales, protestas y otros hechos que no permiten una pronta recuperación de las empresas y mayor crecimiento económico.

Asimismo, recordemos que el 99.6% de las empresas en el país son micro, pequeña y mediana empresa. En los últimos dos años más de 135,000 micro y pequeñas empresas (mypes) cerraron sus puertas de manera definitiva, mayormente del sector comercio y servicios, dejando sin empleo a cerca de 540,000 peruanos, por lo cual el sector privado nacional necesita mayor sostenibilidad para afrontar la crisis económica actual. Además, de acuerdo a la Nota Técnica N° IDB-TN-1291, Medición del Consto del Trabajo Asalariado en América Latina ye! Caribe elaborado por le Banco Interamericano de Desarrollo, el costo promedio no salarial del trabajo asalariado para la región de América Latina y el Caribe es del 49% del salario promedio, y existe una gran dispersión en el Perú debido a que los costos no salariales representa alrededor del 70% de los salarios, escenario que se repite en Argentina y Brasil.

En ese sentido, del análisis de la exposición de motivos del proyecto bajo análisis se observa que no han seguido los lineamientos establecidos por el artículo 75 del Reglamento del Congreso, es decir, el proyecto no contiene un correcto análisis de costo — beneficio, con datos medibles cualitativos ni cuantitativos, ni se verifica sustento alguno que evidencie la eficacia y eficiencia de la propuesta respecto de otras opciones, por lo que debe ser declarado inviable en cuanto su contenido no condice con la realidad ni toma en cuenta a todos los sectores sobre las cuales aplica.

[...]

III.3.8. Opiniones solicitadas y recibidas al Proyecto de ley 3514/2022-CR

Opiniones solicitadas

Entidad consultada	N° de Oficio	Fecha
Entidad consultada	Solicitando opinión	reciia



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

Presidencia del Consejo de Ministros - PCM	Oficio No. 571- PL003514-2022-2023-P- CTSS-CR	17/11/22
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE	Oficio No.569- PL003514-2022-2023-P- CTSS-CR	17/11/22
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	Oficio No.570- PL003514-2022-2023-P- CTSS-CR	17/11/22
EsSalud	Oficio No. 572- PL003514-2022-2023-P- CTSS-CR	17/11/22
Asociación de Entidades Prestadoras de Salud EPS	Oficio No. 573- PL003514-2022-2023-P- CTSS-CR	17/11/22
Comité Ejecutivo de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas – CONFIEP	Oficio No. 574- PL003514-2022-2023-P- CTSS-CR	17/11/22
Confederación General de Trabajadores del Perú	Oficio No.575- PL003514-2022-2023-P- CTSS-CR	17/11/22

Opiniones recibidas

Entidad consultada	N° de Oficio	Fecha
Ministerio de la Mujer y	D001803-2023-MIMP-	19/09/23
Poblaciones Vulnerables	SG	

- Con informe D001803-2023-MIMP-SG el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables señala sus observaciones respecto al dictamen recaído en el proyecto en cuestión:
- "- En lo referido a la modificación del literal e) del artículo 65 del Decreto Legislativo N° 728 es pertinente señalar que si bien el sentido de la propuesta es acorde con las obligaciones que tiene el Estado peruano en materia de promoción y protección de los derechos de las mujeres y contribuiría a garantizar sus derechos a la salud y derecho al trabajo es necesario considerar precisiones a la misma. Sin perjuicio de lo antes señalado, en el caso de la protección prevista cuando la madre gestante o en periodo de lactancia no tenga vínculo laboral vigente, es necesario advertir que dicha propuesta podría ser una medida que no fomente su ingreso al ámbito laboral, lo que resultaría contrario a las obligaciones del Estado en materia de promoción de los derechos de las mujeres, por lo que se propone la siguiente redacción: "Articulo 65.- Es Nulo el



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

despido que tenga por motivos: (...) e) (...) siempre que la madre no tenga vínculo laboral vigente al momento del despido"

En cuanto al artículo 2 que proponer modificar el artículo 4 de la Ley 27409, Ley que otorga licencia laboral por adopción - El artículo 2 del Texto Sustitutorio establece que, a falta de acuerdo, la aplicación de la licencia laboral sea asignada por parte iguales para ambos cónyuges o integrantes de la unión de hecho, reconociendo de esta manera la corresponsabilidad parental entre ambos y no solamente por la mujer; en ese sentido, se advierte que dicha modificación se enmarca en compromisos internacionales asumidos por el Estado que promueven la igualdad de género, a través de la promoción de la corresponsabilidad parental.

En lo referido al artículo 3 que proponer modificar 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 El artículo 3 del Texto Sustitutorio, sobre de Priorizar el teletrabajo para la mujer en período de lactancia que realice labores que pongan en riesgo su salud solicitud de esta, constituye una medida acorde con las obligaciones que tiene el Estado en materia de promoción y protección de los derechos de las mujeres, contribuyendo a garantizar sus derechos a la salud y derecho al trabajo, principalmente.5

En cuanto al artículo 4 que proponer modificar el l artículo 2 de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada - En cuanto al artículo 4 del Texto Sustitutorio se considera que el mismo debe ser materia de observación, toda vez que si bien la ampliación de los plazos de la licencia por paternidad es una medida que promueve la paternidad activa y corresponsable, es necesario abundar en el sustento técnico que justifique el incremento del plazo de la licencia por paternidad"

IV. ANÁLISIS DE LAS PROPUESTAS LEGISLATIVAS

El análisis de las propuestas de ley objeto de estudio, para el caso de esta Comisión de Trabajo y Seguridad, viendo los antecedentes contenidos, no podrían ser distintos a los considerandos propuestos para el dictamen 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.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

Sin embargo, si se incluyen; la absolución de las observaciones que se hicieron en el pleno del Congreso de la República del 13 de diciembre del 2023, la inclusión de opiniones ingresadas luego de la aprobación del dictamen correspondiente y, los considerandos del Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1934/2021-CR; 2127/2021- CR; 3317/2022-CR y 4312/2022-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que modifica el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 —Ley de productividad y competitividad laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97- TR—, la Ley 27409 —Ley que otorga licencia laboral por adopción— y la Ley 29409 —Ley que concede el derecho de licencia por 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 sector público".

IV.1. ANTECEDENTES A CONSIDERAR

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social, considera necesario señalar los antecedentes del presente dictamen, esto para dar claridad sobre el origen y los mecanismos que tuvieron como desembocadura la realización del presente documento.

En ese sentido se tiene que:

- a. En la segunda sesión extraordinaria del 4 de noviembre de 2022, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social acordó por mayoría aprobar el dictamen 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.
- b. Como los proyectos de ley 1330 y 2890 fueron también derivados a las comisiones de presupuesto y economía respectivamente; el 22 de junio de 2022, la Comisión de Economía, por unanimidad, votó la inhibición del dictamen del PL 1330, mientras que el 06 de junio de 2023 la Comisión de presupuesto acordó por mayoría la inhibición del dictamen del PL 2890. Por lo que ambos proyectos solo dependían del dictamen correspondiente en la comisión de trabajo, al no implicar temas económicos o presupuestales dentro de su contenido.
- c. En la Cuarta Sesión Extraordinaria, del 3 de noviembre de 2023 de la Comisión de la Mujer y familia, se acordó por unanimidad aprobar el dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1934/2021-CR; 2127/2021-CR;



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

3317/2022-CR y 4312/2022-CR, con texto sustitutorio, mediante el cual se propone la Ley que modifica el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 — Ley de productividad y competitividad laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR —, la Ley 27409 — Ley que otorga licencia laboral por adopción — y la Ley 29409 — Ley que concede el derecho de licencia por 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 sector público.

- d. En la sexta sesión extraordinaria del 3 de febrero de 2023, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, aprobó por unanimidad la acumulación del Proyecto de Ley 3514/2022-CR, a los proyectos de ley 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR y 2948/2022-CR; mientras que en la décima tercera sesión ordinaria del 14 de marzo de 2023, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social aprobó por unanimidad la acumulación de los Proyectos de Ley 3317/2022-CR y 4312/2022-CR a los proyectos de ley 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR y 3514/2022-CR. De esta manera se tuvo un dictamen que acumuló 8 proyectos de Ley.
- e. En su sesión del 4 de diciembre de 2023, el Consejo Directivo tomó conocimiento del dictamen de la comisión de trabajo y el dictamen de la comisión de la mujer y lo incluyó en el orden del día. En sesión del 11 de diciembre de 2023, la junta de portavoces acordó la ampliación de agenda e incluyó para su debate de los dos dictámenes en el Pleno del Congreso de la República.
- f. El 13 de diciembre de 2023, durante el debate de la sesión del pleno, el autor del Proyecto de Ley 1330, congresista Flores Ruiz, realizó un observación respecto a que el dictamen de la Comisión de Trabajo no consideraba el espíritu de su propuesta respecto a la "obligatoriedad del teletrabajo para la mujer embarazada o en periodo de lactancia" y la necesidad que la vulneración a este derecho pueda ser pasible de sanción por parte de las autoridades competentes. Por ello, el congresista Flores Ruiz solicitó vía cuestión previa se vote el retorno a Comisión de Trabajo y Seguridad Social para su dictamen, siendo esta aprobada por mayoría. La solicitud de retorno a comisión de trabajo, implicó la particularidad que la misma no retornaría a la comisión de Mujer y Poblaciones Vulnerables; por lo que la CTSS tendría que considerar las particularidades que la comisión de la Mujer incluyó en su dictamen original.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

IV.2. ANÁLISIS TÉCNICO CONSTITUCIONAL

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

¹ RODRIGUEZ, Vladimir (2016) "Principios generales del régimen económico de la Constitución Política del Estado". En QUIPUKAMA YOC, 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-PUTC, 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.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

proceso productivo en el marco de la economía de mercado, también viabiliza el ejercicio de los 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 legales¹⁴, 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 detalle:

- 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.
- 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

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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

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 Política⁵. Así, conforme el oficio 271-2022-DP/PAD, la Defensoría del Pueblo señala que resultan aplicables los siguientes instrumentos internacionales:

- 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

⁵ 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.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

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 (01T), sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, el cual prevé que: "[I]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: le11 Estado matrimonial, la situación familiar o las 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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la commemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

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 "la 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.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

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 - ENANO 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 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"⁶ (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 términos⁷:

"...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

⁶ Ver Oficio 271-2022-DP/PAD.

⁷ Ver Informe 001-2022-0ARH-OGGRH/MINSA.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

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 de protección a personas vulnerables, de pleno reconocimiento de derechos paternales 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 reconocimiento 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 infancia⁸, 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 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

⁸ 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.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

empatía, el acogimiento pre-adoptivo y finalmente la adopción". En este caso, la finalidad que busca la ampliación del plazo de licencia por adopción 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 " el Proyecto de Ley no habría merituado 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"9. Teniendo en cuenta esta observación, la Tercera Disposición

⁹ 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.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

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.

IV. 3 ANÁLISIS SOBRE LA NECESIDAD, VIABILIDAD Y OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

De todo lo anterior expuesto, la CTSS considera de necesidad hacer la modificación de las leyes siguientes:

- La ley que modifica el texto único ordenado del decreto legislativo 728 ley de productividad y competitividad laboral-, aprobado por 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 de salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto
- La ley 29409 -ley que concede el derecho de licencia por 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 sector público

Esto porque la modificación, en conjunto, de las normas señaladas:

- Protege a los integrantes de la familia, especialmente a los padres y madres trabajadores, responsables de la educación de los niños.
- Promueve el desarrollo del núcleo familiar con base en los valores.
- > Se reafirma, a través de la protección ante despidos injustificados, el cuidado de la cédula básica de la sociedad.
- Se hace evidente 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.
- 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.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres" "Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

La propuesta, con texto sustitutorio es viable y oportuna pues, levanta las observaciones señaladas por las entidades involucradas. No se han incluido incrementos en días de licencia, por lo que se acoge las observaciones de la SIN y entidades públicas que advertían la inviabilidad de la propuesta.

IV. 4 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.
- ✓ 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.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

IV.5 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.

Por otro lado, la CTSS inserta en su análisis Costo – beneficio, los considerandos respecto a beneficios en el orden social que tendrá la norma con texto sustitutorio:

"(...)

• Igualdad de género entre el hombre y la mujer: El principio fundamental de igualdad de género entre el hombre y la mujer debe ser el núcleo del argumento de los beneficios de la presente norma. La modificación legal busca abogar por igualdad de oportunidades y derechos tanto para mujeres como para hombres en el lugar de trabajo. Esto se basa en el principio de que las diferencias de género no deben ser la base para la discriminación en términos de derechos laborales.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

- Cambios en los roles de género entre el hombre y la mujer: La sociedad ha experimentado cambios significativos en los roles del hombre y de la mujer en las últimas décadas, con una mayor participación de los hombres en la crianza de los hijos. Los hombres ahora asumen una mayor responsabilidad en el cuidado de los hijos y en la vida familiar, lo que justifica la necesidad de reconocer y proteger sus derechos en esta área. Esta norma busca afianzar estos cambios en favor de la niñez.
- Beneficios para la familia y la sociedad: La introducción de protecciones para los padres en el lugar de trabajo puede tener beneficios tanto para las familias como para la sociedad en su conjunto. Esto puede fomentar una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares y promover una mayor participación de los hombres en la vida familiar.
- Protección contra la discriminación: La modificación legal puede enfocarse en prohibir la discriminación basada en el estado de paternidad y establecer medidas para prevenir el despido injustificado o trato desfavorable a los padres en el lugar de trabajo. Licencia de paternidad remunerada: La introducción de licencias de paternidad remuneradas, además de incrementarlas, puede ser parte de esta modificación legal, permitiendo a los padres tener tiempo pagado para cuidar de sus hijos recién nacidos o recién adoptados"10.

IV.6 VINCULACIÓN CON LAS POLÍTICAS DEL ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

El presente dictamen acumula casi media docena de proyectos de ley que se vinculan con el segundo objetivo sobre equidad y justicia social respecto a los numerales siguientes:

 La propuesta se concatena con el objetivo 11 sobre promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación ya que: "combatirá toda

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1934/2021-CR; 2127/2021- CR; 3317/2022-CR y 4312/2022-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que modifica el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 —Ley de productividad y competitividad laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97- TR—, la Ley 27409 —Ley que otorga licencia laboral por adopción— y la Ley 29409 —Ley que concede el derecho de licencia por 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 sector público".



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades; (b) fortalecerá la participación de las mujeres como sujetos sociales y políticos que dialogan y conciertan con el Estado y la sociedad civil; (c) fortalecerá una institución al más alto nivel del Estado en su rol rector de políticas y programas para la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es decir, equidad de género;"

La propuesta es concordante con el objetivo 13 sobre acceso universal a los servicios de salud y a la seguridad social. Ya que " promoverá el acceso universal a la seguridad social y fortalecerá un fondo de salud para atender a la población que no es asistida por los sistemas de seguridad social existentes"

V. CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con el literal b) del artículo 70 del Reglamento del Congreso de la República, recomienda la APROBACIÓN del dictamen recaído en los proyectos de ley 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, con el siguiente:

TEXTO SUSTITUTORIO

LEY QUE MODIFICA EL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO
LEGISLATIVO 728 —LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD
LABORAL—, APROBADO POR 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
DE SALUD Y/O EL DESARROLLO NORMAL DEL EMBRIÓN Y EL FETO— Y
LA LEY 29409 —LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR
PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la commemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

PRIVADA—, A FIN DE PROTEGER LOS DERECHOS LABORALES DE LOS
PROGENITORES QUE TRABAJAN EN EL SECTOR PRIVADO O SECTOR
PÚBLICO

Artículo 1. Modificación de los artículos 12 y 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003 -97-TR

Se modifican los artículos 12 —incorporando el literal m) — y 29 —literal e) — del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR con los siguientes textos:

"Artículo 12. Son causas de suspensión del contrato de trabajo:

[...]

 m) El permiso a la trabajadora embarazada para acudir a sus controles médicos prenatales;

[...]

Artículo 29. Es nulo el despido que tenga por motivo:

[...]

e) El embarazo, el nacimiento, la lactancia y las consecuencias de estos, incluso si la trabajadora presta servicios por menos de cuatro horas diarias o se encuentra en período de prueba o tiene la condición de personal de confianza o de dirección. El empleador, previo al despido, debe haber tenido conocimiento de estas circunstancias por medio de la notificación de la trabajadora o por otros medios que se acrediten. Sin embargo, la



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la commemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

notificación o el conocimiento por otros medios no enervan la facultad de despedir por causa justa.

Si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación hasta el nacimiento o dentro del periodo de lactancia, se presume que estuvo motivado por cualquiera de estas circunstancias o de sus consecuencias. El empleador debe 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 directo o indirecto por parte del empleador que tenga por objeto viciar la voluntad para obtener la renuncia de la trabajadora; igualmente, aplica para las terminaciones o no renovaciones de contratos sujetos a modalidad, a pesar de subsistir la causa que originó su celebración.

La protección establecida en las disposiciones del presente literal es aplicable al padre con vínculo laboral vigente si el despido, hostilidad o no renovación se producen luego de comunicado el embarazo y hasta un año después del 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:



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmernoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

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

Si los trabajadores peticionarios de adopción son cónyuges o integrantes de la unión de hecho que laboran para el mismo empleador, la licencia laboral les corresponde a ambos por igual".

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 madres lactantes pueden solicitar al empleador no realizar labores que pongan en peligro su salud o el desarrollo normal del embrión o del feto durante el período de gestación, el cual debe estar certificado por el médico tratante, o el período de lactancia. Asimismo, pueden solicitar el cambio de modalidad de trabajo, de presencial a teletrabajo.

El empleador, después de tomar conocimiento de lo solicitado, **asigna** a la **trabajadora** gestante **o lactante** labores que no pongan en riesgo **su** salud o **el** desarrollo normal del embrión **o del** feto durante el período de



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la commemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

gestación o durante el período de lactancia, optando por priorizar el teletrabajo dentro de los alcances de la Ley 31572, Ley del teletrabajo, y cumpliendo con los requisitos establecidos en esta para dicha modalidad de trabajo, sin afectar sus derechos laborales.

La denegatoria injustificada de la priorización del teletrabajo en las entidades privadas se sanciona según lo estipulado en el párrafo 25.16 del artículo 25 del Decreto supremo 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo. En las entidades públicas, dicha denegatoria injustificada se considera como falta disciplinaria, según lo establecido en el literal q) del artículo 85 de la Ley 30057, Ley del servicio civil".

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

Se modifica el artículo 2 —párrafo 2.1 y literal a) del párrafo 2.2— 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 días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea. Durante los primeros diez días el empleador o cooperativa continúa obligado al pago de la remuneración o retribución; los siguientes cinco días son subsidiados por el Seguro Social de Salud (EsSalud).

CONGRESO REPUBLICA

Comisión de Trabajo y Seguridad Social

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

- 2.2. En los siguientes casos especiales el plazo de la licencia es de:
 - a) Veinticinco días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples. Durante los primeros veinte días, el empleador o cooperativa continúa obligado al pago de la remuneración o retribución; los siguientes cinco días son subsidiados por el Seguro Social de Salud (EsSalud).

[...]".

Artículo 5. Modificación de los artículos 9 y 12 de la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud

Se modifican el artículo 9 —literal c) — y 12 —literales b), b.1), b.2) e incorporando el b.4) — de la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, con los siguientes textos:

"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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

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

[...]

b.4) El derecho a subsidio por paternidad y maternidad se adquiere a partir del undécimo 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 días establecido en los párrafos 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).

[...]".

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Duración y naturaleza del permiso para controles médicos prenatales

La duración del permiso otorgado a la trabajadora embarazada para acudir a sus controles médicos prenatales establecido en el literal m) del artículo 12 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, modificado por la presente ley, será considerado como tiempo trabajado para todo efecto legal. La trabajadora informará a su empleador el día y hora correspondiente a su control médico prenatal con tres días calendario de anticipación.

SEGUNDA. 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 serán aplicables a todos los regímenes especiales del sector privado y para todos los regímenes del sector público.

TERCERA. Adecuación de normas reglamentarias

El Poder Ejecutivo adecuará el Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 001-96-TR; el Reglamento de la Ley 28048, Ley de protección favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, aprobado mediante Decreto Supremo 009-2004-TR; el Reglamento de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, aprobado por el Decreto Supremo 014-2010-TR; y el Reglamento de la Ley 26790, Ley de modernización de la seguridad social en salud, aprobado mediante Decreto Supremo 009-97-SA, conforme con las modificaciones previstas en la presente ley, en un plazo no mayor de treinta días calendario contados a partir de su entrada en vigor.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres" "Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho'

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1934/2021-CR, 1330/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

ÚNICA. Derogación 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

Se deroga 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.

Salvo mejor parecer, Dese cuenta. Sala de Comisión Lima, 23 de enero de 2024.



Firmado digitalmente por: COAYLA JUAREZ Jorge Samuel FAU 20161749126 soft lvlotivo: Soy el autor del documento Fecha: 20/02/2024 16:28:30-0500



Firmado digitalmente por: CORTEZ AGUIRRE Isabel FAU 20161749126 soft Motivo: En señal de

conformidad

Fecha: 20/02/2024 16:05:46-0500



FIRMA

DIGITAL

Firmado digitalmente por: ZETA CHUNGA Cruz Maria FAU 20161749126 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 15/02/2024 17:46:27-0500



Firmado digitalmente por: DAMLA ATANACIO Pasion Neomias FAU 20161749126 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 15/02/2024 17:21:40-0500



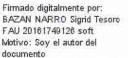
Firmado digitalmente por: ZETA CHUNGA Cruz Maria FAU 20161749126 soft Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 15/02/2024 17:46:40-0500

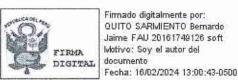


documento Fecha: 20/02/2024 15:25:46-0500





Fecha: 16/02/2024 10:47:17-0500







"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, POR EL QUE PROPONEN MEDIDAS PARA PROTEGER A LA MADRE Y AL PADRE QUE TRABAJA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO



Firmado digitalmente por: AGÜERO GUTIERREZ Maria Antonieta FAU 20181749126 soft Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 21/02/2024 08:21:42-0500



Firmado digitalmente por: RAVIIREZ GARCIA Tania Estefany FAU 20161749126 soft Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 21/02/2024 17:02:48-0500

MP Dictamenes

De:

mesadepartesvirtual@congreso.pe

Enviado el:

lunes, 26 de febrero de 2024 12:42

Para:

Fernando Augusto Bravo Alarcón

Asunto:

Mensaje Usuario Interno - Dictamenes

Datos adjuntos:

cc168c9f1f6207c1acffb12c1b46a204.pdf

[Solicitante]: fbravo@congreso.gob.pe

[Asunto]: Mensaje Usuario Interno - Dictamenes

[Mensaje]: Se remite dictamen recaído en los PL 1330/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR, 2948/2022-CR, 3317/2022-CR, 4312/2022-CR y 3514/2022-CR, que fue aprobado por MAYORÍA y con TEXTO SUSTITUTORIO por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, en su segunda sesión extraordinaria, efectuada el 23 de enero de 2024. Dicha aprobación se dio con con dispensa del trámite de sanción del acta.

[Fecha]: 2024-02-26 12:42:23

[IP]: 192.168.10.219

Su mensaje ha sido recibido.

Por favor, NO responda a este mensaje, es un envío automático de una cuenta no supervisada.