

Proyecto de Ley N° 1982/2017-CR



PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO N° 02 DE LA LEY N° 29409, A EFECTOS QUE LA LICENCIA POR PATERNIDAD SE EXTIENDA EN CASO DE MUERTE MATERNA O INCAPACIDAD SOBREVENIDA.

El Grupo Parlamentario Peruanos por el Kambio, a iniciativa de la Congresista **ANA MARÍA CHOQUEHUANCA DE VILLANUEVA**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú de 1993 y de conformidad con los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente Proyecto de Ley:

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO N° 02 DE LA LEY N° 29409, A EFECTOS LA LICENCIA POR PATERNIDAD SE EXTIENDA EN CASO DE MUERTE MATERNA O INCAPACIDAD SOBREVENIDA.

FORMULA LEGAL

ARTÍCULO 01.- OBJETO

La presente norma tiene por objeto modificar la legislación que regula el periodo de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, en los supuestos de muerte materna o incapacidad sobrevenida.

ARTÍCULO 02.- MODIFICACION DEL ARTÍCULO N° 02 DE LA LEY N° 29409, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA

(...)

Artículo 2.- De la licencia por paternidad

La licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el empleador al padre por cuatro (4) días hábiles consecutivos. El inicio de la licencia se computa desde la fecha que el trabajador indique, comprendida entre la fecha de nacimiento del nuevo hijo o hija y la fecha en que la madre o el hijo o hija sean dados de alta por el centro médico respectivo.

En caso se produzca el fallecimiento de la madre o incapacidad sobrevenida de ésta, la licencia por paternidad se extenderá a cuenta del periodo de la licencia de maternidad - pendiente de goce - no utilizada por la madre afectada.

ARTÍCULO 02.- EXCEPCION A LA NORMA

Esta ley resulta aplicable a cualquier régimen laboral o especial vigente sobre la materia, con excepción de las micro y pequeñas empresas.

ARTÍCULO 03.-REGLAMENTACION DE LA LEY

En un plazo no mayor a sesenta (60) días, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprueba el reglamento de la presente Ley.

ARTÍCULO 04.- DEROGATORIA

Deróguense las demás normas que se opongan a la presente ley.

ARTÍCULO 05.- VIGENCIA DE LA LEY

La presente Ley, entra en vigencia a partir del siguiente día de su publicación.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los dos veinticuatro días del mes de agosto del año dos mil diecisiete.

Lima, 24 de agosto de 2017.

ANA MARÍA CHOQUEHUANCA DE VILLANUEVA
Congresista de la República

C. FLORES.

V. ZEBALOS
(VOLEROS)

P. Mayra.

A. DE BELANDIER

JORGE
MELÉNDEZ

2

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1- ANTECEDENTES

La Ley N° 30367¹ precisó los alcances del artículo 1° de la Ley N° 26644, a efectos que las trabajadoras gestantes gocen de 49 días de descanso pre natal y 49 días de descanso post natal, pudiendo dichos periodos ser acumulados quedando a discrecionalidad de la trabajadora gestante la elección la oportunidad de disfrute propiamente dicha.

De las estimaciones de la OIT² sobre la cantidad de mujeres que gozan de cobertura se infiere que el 40.6% de las que tienen empleo están sujetas al derecho legal a la licencia de maternidad. No obstante, solo el 34.4% del total tiene derecho a prestaciones pecuniarias con base obligatoria durante la licencia por maternidad.

Por ello las reglas internacionales de protección sobre la maternidad comprenden básicamente: protección del empleo durante el periodo de maternidad, la licencia de maternidad y su posterior reincorporación de la mujer trabajadora a su centro de labores propiamente dicho.

Una de las preocupaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la protección de la maternidad es la de preservar la salud de la madre y del recién nacido otorgando a las trabajadoras embarazadas y a las que acaban de dar a luz todas las protecciones legales posibles ante el aumento del trabajo femenino remunerado.

Para ello es que el Estado tiene la obligación de garantizar el derecho de las trabajadoras de reincorporarse al trabajo tras la licencia de maternidad; más todavía si tomamos en consideración que en nuestro país muchas mujeres vienen desarrollando de manera paralela la función de madres (rol reproductivo) y de trabajadoras (rol productivo).

Es sabido que cuando la licencia por maternidad otorgada a una madre trabajadora es demasiado corta y/o breve, estas madres en muchos de los casos no pueden sentirse preparadas para retomar la vida laboral que venían teniendo y quizá podrían abandonar su puesto laboral; siendo en consecuencia necesario adoptar medidas para promover la prosecución de estas actividades impidiendo el no retorno a sus actividades a las madres trabajadoras.

Por lo expuesto consideramos necesario que la etapa de la maternidad requiere un trato diferencial para superar las adversidades que se presentan dentro del panorama laboral actual; más todavía si tomamos en consideración que después del parto muchas de las mujeres enfrentan una dura realidad: posibilidad de pérdida

¹ Norma que fuera publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 25.11.2015

² La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo. Página 6.

del trabajo y de los correspondientes ingresos; así como, impedimentos de poder alimentar directamente a los recién nacidos.

Según datos del INEI³ existe una población de 0 a 17 años de edad de 10'435,373 de los cuales el 33% (3'444,516) corresponde de 0 – 05 años; 34% (3'508,432) corresponde de 06 - 11 años; 33% (3'482,425) corresponde de 12 – 17 años.

Como es sabido en nuestro país la licencia por maternidad es de 98 días pudiendo ser 49 días antes del parto o 49 días después del parto) (pudiendo ser dividido antes y/o después del parto) que equivale al plazo de 14 semanas, lo cual concuerda con el plazo exigido por la Organización Internacional de Trabajo⁴ (OIT). Haciendo un comparativo con otros países de la región se tiene que el periodo de licencia:

- o Venezuela (182 días)
- o Chile (22 semanas)
- o Brasil (18 semanas)
- o Argentina, Bolivia, Paraguay y Ecuador (menos de 90 días)

Es en este contexto que resulta propicio permitir una mayor interacción de los padres para con los recién nacidos, contribuyendo de ese modo a lograr un mejor desarrollo infantil en nuestro país, haciéndola coherente con la realidad en la que vivimos.

EsSalud
Humanizando el Seguro Social

¿CÓMO COBRO MI SUBSIDIO POR MATERNIDAD?

Paso 1
Solicitar el formulario 1010, la Declaración Jurada de Maternidad y el Anexo "Cálculo del subsidio por maternidad" en una Agencia de Seguros u Oficina de Aseguramiento o descargarlo de la página web institucional.

Paso 2
Llenar el formulario, Declaración Jurada y el Anexo sin borrones ni enmendaduras, consignar el DNI y la firma de la asegurada y del representante legal o funcionario autorizado de la entidad empleadora.

Paso 3
Entregar el formulario acompañado de la Declaración Jurada y su Anexo al personal de la Agencia de Seguros u Oficina de Aseguramiento y mostrar su DNI.

Paso 4
De corresponder el pago automático el personal de la Agencia de Seguros u Oficina de Aseguramiento entrega la copia del formulario con el número de expediente y fecha de pago.

Paso 5
De no corresponder la calificación automática el personal de la Agencia de Seguros u Oficina de Aseguramiento devolverá el formulario con el número de NIT a través del cual podrá hacer seguimiento en la página web de EsSalud.

Paso 6
Cobrar el Subsidio por Maternidad en la(s) entidad(es) bancaria(s) autorizada(s) presentando su DNI y el formulario 1010.

SUBSIDIO x MATERNIDAD AHORA en solo 72 horas

SUBSIDIO x MATERNIDAD

www.essalud.gob.pe

³ Fuente: INEI. Perú: Estimaciones y Proyecciones de Población

⁴ Convenio número 183. Artículo 4.

2- FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

MARCO CONSTITUCIONAL CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ

- ARTÍCULO 23°.- ATENCION AL TRABAJO

El trabajo en todas sus modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

(...)

Haciendo un comentario, sobre el particular se tiene que Marcial Rubio Correa⁵ indica que se debe proteger a la madre que trabaja mediante el otorgamiento de seguridades del descanso pre y post natal, de obligatoriedad de facilitar la lactancia de los niños en el trabajo y de garantía contra el despido por razón de maternidad.

Esto se fundamenta en las necesidades que deban tener la madre y los niños en cualquier circunstancia, durante la primera etapa de su vida propiamente dicha.

Enrique Chirinos Soto⁶ señala en este extremo que al Estado se le atribuye la promoción de condiciones para el progreso, especialmente mediante políticas de fomento. No la de prestar directamente empleo productivo a través de empresas públicas que funcionan muy mal y pierden el dinero del contribuyente.

- ARTÍCULO 26°.- PRINCIPIOS LABORALES

En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. *Igualdad de oportunidades sin discriminación.*
2. *Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.*
3. *Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.*

En este extremo Enrique Chirinos Soto⁷ al comentar dicho articulado señala que el carácter irrenunciable de los derechos que la Constitución y la ley reconocen al trabajador, es de antigua data en nuestro país, razón por la cual dichos principios vienen siendo aplicados por nuestros tribunales; siendo en consecuencia el Derecho al Trabajo de categoría constitucional.

⁵ Marcial Rubio Correa. Estudio de la Constitución Política de 1993. Tomo III. Pontificia Universidad Política del Perú. Fondo Editorial 1999. Página 138.

⁶ Chirinos Soto. La Constitución Lectura y comentario. 5º edición. Mayo 2006. Editorial Rodhas SAC. Página 78.

⁷ Chirinos Soto. La Constitución Lectura y comentario. 5º edición. Mayo 2006. Editorial Rodhas SAC. Página 81.

Por su parte, Marcial Rubio Correa⁸ indica en relación al inciso 1 que la licencia de maternidad, el suministro de servicios que permitan combinar trabajo y familia y la protección frente a trabajos perjudiciales durante el embarazo, no son sino maneras de facilitar la relación laboral, adecuándola a las reales posibilidades de prestación de servicios que, en las circunstancias del embarazo, conviene que tenga la madre.

MARCO LEGAL

- **LEY N° 29409**, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.
- **LEY N° 30367**, Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso.
- **LEY N° 26644**, Precisa el goce del derecho de descanso pre-natal de la trabajadora gestante.
- **LEY N° 27409**, Ley que otorga licencia laboral por adopción (licencia con goce de haber correspondiente a treinta días naturales)

ANALISIS DE LA PROPUESTA

Es sabido que tanto la legislación supra nacional como nacional está encaminada hoy en día a tomar medidas promocionales y/o excepcionales que garanticen que las madres trabajadoras que resulten embarazadas accedan en igualdad de condiciones a los derechos que todo trabajador o trabajadora merecen propiamente dicho.

Según fuentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE⁹) la distribución del empleo formal en el Perú (2016) se tiene que:

- *El 64% se encuentra en el ámbito privado dependiente.*
- *El 25% se encuentra en el sector público dependiente*
- *El 9% se encuentra en el sector privado independiente.*
- *El 2% se encuentra en el ámbito público independiente.*

Una de las condiciones establecidas en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer los Estados Parte se comprometen a implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado u otras prestaciones sin perder el empleo u otro beneficio social que existiera en beneficio del trabajador.

A partir de ello en nuestro país se ha venido legislando de una u otra forma con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres trabajadoras que

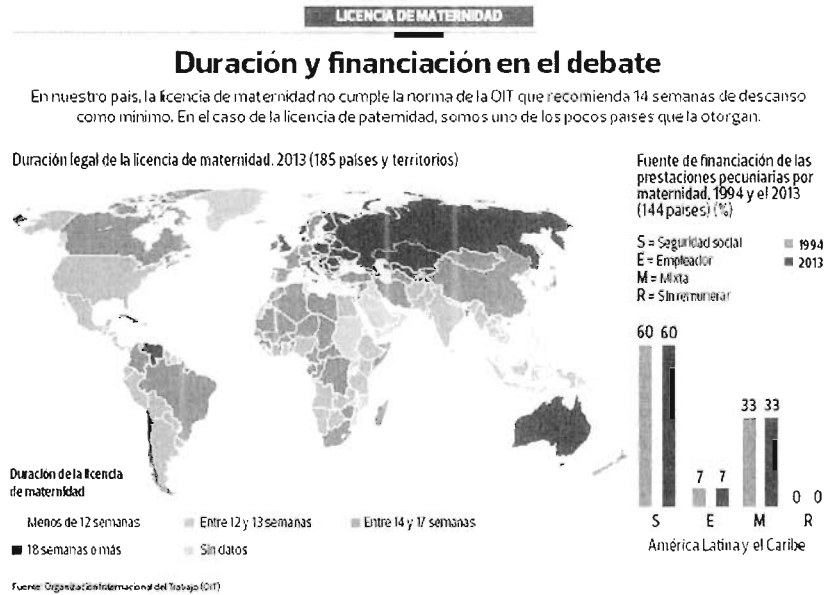
⁸ Marcial Rubio Correa. Estudio de la Constitución Política de 1993. Tomo III. Pontificia Universidad Política del Perú. Fondo Editorial 1999. Página 238.

⁹ Fuente MTPE. Elaboración IPE (cifras estimadas para empleo independiente del 2016).

resultan embarazadas (descanso pre y post natal); sin embargo, no se ha contemplado el supuesto por el cual producto del embarazo la madre resultase muerta o con incapacidad sobrevenida y bajo dichas condiciones se pueda trasladar de manera inmediata el derecho obtenido a favor del padre que este destinado a colaborar en la atención del recién nacido.

Es en estas condiciones que el menor recién nacido es quien realmente necesita de todo el apoyo posible y que mejor que sea el padre que asuma dichos beneficios de licencia por maternidad como parte de sus responsabilidades parentales, tomando en consideración que producto de dicho nacimiento la madre resulte muerta o incapacitada propiamente dicha.

Es en este contexto que resulta pertinente regular la figura por el cual ante la eventualidad que la madre resulte muerta y/o incapacitada su derecho de licencia por maternidad se transmita a favor del padre a efectos que pueda cuidar del recién nacido.



3- EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA QUE SE PROPONE SOBRE LA LEGISLACION NACIONAL

Con la propuesta legislativa se pretende dar un marco legal adecuado en nuestro país a efectos que los padres puedan combinar sus obligaciones familiares con las responsabilidades de la madre, tomando en consideración que quien mejor que el padre pueda ayudar en el cuidado de los recién nacidos cuando producto de este nacimiento fallezca la madre o quede incapacitada propiamente dicha, siendo necesario que la licencia por maternidad sea trasladada a favor del padre debiendo modificar para ello el artículo N° 02 de la Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.

4- ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La promulgación de la presente norma no implica costo adicional al erario nacional puesto que solamente se trata de suplir los vacíos legales existentes en nuestra legislación vigente sobre esta materia, tomando en consideración que las madres embarazadas trabajadoras ya cuentan con el derecho adquirido de la licencia por maternidad y que lo único que se plantea es la transferencia de dicho derecho a favor del padre cuando la madre muera o devenga en incapacitada.

5- LA RELACIÓN DE LA INICIATIVA CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO EXPRESADAS EN EL ACUERDO NACIONAL.

La presente propuesta legislativa tiene vinculación con la Política II del Acuerdo Nacional, punto 13 referido al acceso universal a los servicios de salud y a la seguridad social concordante con el inciso h) referido a la promoción de la maternidad saludable¹⁰, con lo cual existe la responsabilidad del Estado para equiparar los derechos laborales adquiridos de la madre embarazada teniendo como único beneficiario al recién nacido dentro del marco del interés superior del niño tal y conforme lo establece la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

¹⁰ Según los datos extraídos de la página web de Políticas de Estado del Acuerdo Nacional.