



INFORME N° 87 -2017-MTPE/2/14.1

Para : Víctor Renato Sarzo Tamayo
Director General de Trabajo (e)

De : Víctor Renato Sarzo Tamayo
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)

Fecha : 07 de noviembre de 2017

Asunto : Opinión técnica sobre Proyecto de Ley N° 1982/2017-CR

Referencia : Oficio P.O N° 018-2017-2018/CMF-CR-5
H.R. N° E-191098-2017

I. ASUNTO

Emisión de una opinión técnica respecto del Proyecto de Ley N° 1982/2017-CR, "Ley que modifica el artículo 2° de la Ley N° 29409, a efectos que la licencia por paternidad se extienda en caso de muerte materna o incapacidad sobrevenida" (en adelante, el Proyecto de Ley).

II. BASE LEGAL

- Convenio N° 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.
- Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional de Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

III. ANTECEDENTES

Mediante el oficio de la Referencia, la Presidenta de la Comisión de la Mujer y Familia del Congreso de la República solicitó una opinión técnica sobre el Proyecto de Ley.

Atendiendo al literal c) del artículo 49° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2014-TR, esta Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo procede a emitir la opinión técnica solicitada.

IV. ANÁLISIS

1. El Proyecto de Ley propone la modificación del artículo 2° de la Ley N° 29409, de forma que la licencia por paternidad, actualmente de cuatro (4) días, se extienda a cuenta de la licencia por maternidad, en caso de muerte o incapacidad sobrevenida de la madre.

Asimismo, se establece que esta ley es aplicable a cualquier régimen laboral o especial vigente sobre la materia, con excepción de las micro y pequeñas empresas.





2. Al respecto, cabe indicar que el numeral 1 del artículo 3º del Convenio N° 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, establece que cada Miembro deberá incluir como un objetivo de su política nacional, la de permitir que las personas con responsabilidades familiares, que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, *sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.*
3. La licencia por paternidad es un periodo breve de tiempo que se concede al padre para atender al/a la recién nacido/a, inmediatamente después de su nacimiento. Si bien la OIT no ha desarrollado normas sobre licencia por paternidad, la Resolución relativa a la igualdad de género¹, como eje del trabajo decente, reconoce que las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar interesan a los hombres y a las mujeres. En ese sentido, la Resolución insta a los gobiernos a formular políticas adecuadas que permitan equilibrar mejor las responsabilidades laborales y familiares, incluir la licencia por paternidad y/o parental, y prever incentivos para que los hombres las aprovechen.²
4. Cabe resaltar que en la línea de la promoción de la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales, el Estado ha emitido leyes a favor *i)* de la madre trabajadora, *ii)* del padre trabajador, y *iii)* de las responsabilidades familiares. Entre aquellas normas, se encuentran las siguientes:



Normativa a favor de la madre trabajadora	Normativa a favor del padre trabajador
Ley N° 28644, que precisa el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante, modificada mediante la Ley N° 27402, la Ley N° 27606 y la Ley N° 29992.	Ley N° 29409, que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.
Ley N° 27240, que otorga permiso por lactancia materna, modificada por la Ley N° 27591, la Ley N° 27403 y la Ley N° 28731.	
Ley N° 28896, que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.	
Normativa sobre responsabilidades familiares a favor de trabajadores y trabajadoras	
Ley N° 27409, que otorga licencia laboral por adopción para los trabajadores.	
Ley N° 30012, que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave.	
Ley N° 30119, que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad.	

¹Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en el año 2009.

²Organización Internacional del Trabajo (OIT) 2014. "La maternidad y la paternidad en el trabajo: Legislación y práctica en el mundo"

<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---comm/documents/publication/wcms_242618.pdf>



"Año del buen servicio al ciudadano"

5. Teniendo en cuenta lo previamente señalado, se tiene que el Proyecto de Ley continúa con la política de Estado de emitir normas dirigidas a promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional o laboral, aunque en esta ocasión, a través de una regulación que permite a los padres trabajadores gozar más tiempo de licencia. En ese sentido, esta Dirección General de Trabajo considera acertada la posibilidad de que el padre pueda hacer uso del periodo de tiempo que por ley se otorga a la licencia por maternidad, cuando se presenten las contingencias de muerte o incapacidad sobrevenida de la madre.
6. Sin embargo, cabe indicar que el Proyecto de Ley omite realizar un análisis sobre las implicancias que tendría esta nueva regulación en el tratamiento de los subsidios por maternidad. ¿Estos se trasladan al padre? Y si fuera así, ¿se trasladan tanto en el supuesto de muerte como de incapacidad sobrevenida de la madre? Repárese que una falta de regulación precisa sobre este punto podría originar a futuro el riesgo de doble desembolso de subsidio a cargo del Seguro Social de Salud - ESSALUD (un subsidio por maternidad para la madre con incapacidad sobrevenida y otro subsidio para el padre que cuida del niño utilizando los días de licencia por maternidad restantes).
- Atendiendo a lo señalado, sugerimos que el Proyecto de Ley precise este punto, así como sea remitido a ESSALUD para la opinión en el marco de sus competencias.
7. Asimismo, consideramos que la exclusión de la extensión de la licencia por paternidad, en perjuicio de quienes laboran en las micro y pequeñas empresas (artículo 2º del Proyecto de Ley), se contradice con el principio de igualdad en las relaciones de trabajo y generaría discriminación, por lo cual debería modificarse, ampliando la licencia a todos los regímenes laborales.
8. Finalmente, teniendo en cuenta que el presente Proyecto de Ley también es aplicable a los trabajadores del sector público, se recomienda remitir el mismo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR para que, en su calidad de ente rector del Sistema administrativo de gestión de recursos humanos en el Estado, emita la opinión técnica correspondiente, de acuerdo al literal d) del artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1023³.

V. CONCLUSIONES

- i) Esta Dirección General de Trabajo considera que, para que resulte viable el Proyecto de Ley, deben seguirse las recomendaciones vertidas en el presente informe.
- ii) Recomendamos derivar a ESSALUD y SERVIR el Proyecto de Ley para que emitan opinión en el marco de sus competencias.

Atentamente,


.....
RENATO SARZO TAMAYO
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)
Dirección General de Trabajo

³ Artículo 10.- Funciones de la Autoridad

La Autoridad tiene las funciones siguientes: (...)

d) Emitir opinión previa a la expedición de normas de alcance nacional relacionadas con el ámbito del Sistema. (...).

